

**Hammer, Mandy**

**Stress und Belastungen älter werdender Erzieherinnen**

**BACHELORARBEIT**

**HOCHSCHULE MITTWEIDA**

**UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

**Fakultät Soziale Arbeit**

**Rosswein, 2014**

**Hammer, Mandy**

**Stress und Belastungen älter werdender Erzieherinnen**

eingereicht als

**BACHELORARBEIT**

an der

**HOCHSCHULE MITTWEIDA**

**UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

**Fakultät Soziale Arbeit**

**Rosswein, 2014**

**Erstprüfer: Frau Prof. Dr. Barbara Wedler**

**Zweitprüfer: Herr Prof. Dr. Michel Hille**

## **Bibliographische Beschreibung:**

Hammer, Mandy:

Stress und Belastungen älter werdender Erzieherinnen. 44 S.

Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit,

Bachelorarbeit, 2014

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit dem Stresserleben und den Belastungen von älter werdenden Erzieherinnen. Untersucht wird der Einfluss von Geschlecht, Alter und einer durchlebten DDR-Sozialisation.

Schwerpunkt der Arbeit ist die Auseinandersetzung mit möglichen Bewältigungsstrategien sowie das Vorstellen konkreter Methoden, die den Umgang mit belastenden Faktoren erleichtern können.

Grundlage dafür ist eine intensive theoretische Bearbeitung der Themen Stress und Belastung hinsichtlich der gestellten Forschungsfrage, basierend auf einer umfassenden Literaturrecherche.

## Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung	1
1	Stress und Belastung	1
1.1	Stressoren	1
1.1.1	Stressoren allgemein	1
1.1.2	Stressoren am Arbeitsplatz	3
1.2	Begriffsklärung und Definition Stress und Belastung	4
1.3	Stressreaktionen	5
2	Stress und Belastung älter werdender Erzieherinnen im Kindergarten	6
2.1	Die belastete Erzieherin – Arbeitsbedingungen und Stress im Kindergarten	6
2.1.1	Belastungen in der Kindertagesstätte	6
2.1.2	Die Altersstruktur des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten	10
2.2	Die älter werdende Erzieherin	12
2.2.1	Entwicklungspsychologische Besonderheiten und Charakteristik des mittleren Erwachsenenalters	12
2.2.2	Kritische Lebensereignisse und Krisen im Erwachsenenalter	14
2.2.3	Alltagswidrigkeiten einer älter werdenden Erzieherin	17
2.3	Die weibliche Erzieherin – Geschlechterrollen und Geschlechtsstereotype	17
3	Geschichtlicher Exkurs in die DDR	20
3.1	Die Kindergärtnerinnenausbildung der DDR	20
3.2	Konflikte als Stressor einer Erzieherin – „Herausbildung einer allseitig entwickelten sozialistischen Persönlichkeit“ versus „Neues Bild vom Kind“ und der sich daraus entwickelnde Rollenkonflikt für DDR –sozialisierte Erzieherinnen	21
3.3	Die Frau im Arbeitsleben in der DDR	23

4	Bewältigungsstrategien und deren Ausgestaltung	24
4.1	Bewältigung und mögliche Bewältigungsformen	24
4.1.1	Begriffsklärung aus psychologischer Sicht	24
4.1.2	Formen der individuellen Stressbewältigung in der alltäglichen Umsetzung	27
4.1.3	Weibliche Bewältigungsprinzipien	29
4.2	Möglichkeiten der konkreten Stressreduzierung im Alltag und im Berufsleben	31
4.2.1	Kurzfristig wirkende Stressreduktion	31
4.2.2	Langfristig wirkende Stressreduktion	33
4.3	Stressbewältigung im Erzieherberuf	36
4.3.1	Ressourcennutzung zur Vermeidung von Stressreaktionen	36
4.3.2	Konkrete Maßnahmen zur Belastungsreduzierung von Erziehern und Erzieherinnen in Kindertagesstätten	42
5	Fazit	44
	Literaturverzeichnis	45
	Selbständigkeitserklärung	48

## **0 Einleitung**

Die folgende Bachelorarbeit beleuchtet Stress und Belastungen von älter werdenden Erzieherinnen in Kindertagesstätten. Einleitend geht es um begriffliche Klärungen allgemein sowie um eine Studie von Attiya Khan (2006), die Belastungen von Erzieherinnen in Kindertagesstätten untersuchte.

Stress ist ein ständiger Begleiter im Alltags- und Berufsleben eines Menschen und Stressoren können individuell positive, aber auch stark negative Wirkungen haben.

Meine Forschungsfrage bezieht sich auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher und lautet wie folgt: Wie erleben älter werdende Erzieherinnen Stress und Belastung und welche Möglichkeiten bestehen zu deren Bewältigung?

Inhaltliche Schwerpunkte sind die Besonderheiten, die sich aus dem Geschlecht und dem Alter ableiten lassen. Das heißt, der Fokus liegt auf Frauen, im mittleren Erwachsenenalter (ca.40-65 Jahre). Bewusst wird im Text die Formulierung „älter werdend“ verwendet. Diese Altersgruppe hat besondere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, auch unter Berücksichtigung der DDR - Sozialisation und des eigenen Biographieverlaufs. Dabei spielt u.a. die Problematik „Kritische Lebensereignisse“ eine bedeutsame Rolle. Zusammengefasst geht es darum, die Komplexität der Belastungen von älter werdenden Erzieherinnen aus Alltag und Beruf sowie die subjektive Wahrnehmung von Stress zu verdeutlichen. Da es mir wichtig war, konkrete Angebote für Bewältigungsstrategien verständlich vorzustellen, erfolgte die Literatursauswahl grundlegend nach wissenschaftlichen Aspekten, jedoch wurden bewusst auch einzelne, eher als „ratgebende“ Literatur zu bezeichnende, Bücher zur Recherche verwendet.

## **1 Stress und Belastung**

### **1.1 Stressoren**

#### **1.1.1 Stressoren allgemein**

Sämtliche Störgrößen, die unser inneres Gleichgewicht und damit unser Wohlbefinden belasten, nennt man Stressoren. Es geht um aktuelle Situationen, die uns herausfordern, schädigen oder bedrohen. Alle üblichen und sonst wirksamen Copingstrategien, das heißt Möglichkeiten zur Bewältigung, greifen in dem Fall nicht und der Mensch muss

auf neue Mechanismen zurückgreifen. Beim transaktionalen Stress-Modell, welches aktuell bemüht wird, ist zu beachten, dass keiner der anschließend genannten Faktoren als solcher Stress auslöst, sondern immer die individuelle Auseinandersetzung mit der Person Voraussetzung ist. Trotz dieser Tatsache gibt es Zustände, die als „Belastungsquellen“ (Eppel, 2007, S. 22) „enttarnt“ werden sollten, um Belastung von vorn herein auszuschließen oder zu mindern.

Beginnend werden physische und psychische Stressoren genannt. Jeder Mensch hat Grundbedürfnisse, deren Verletzung großes Belastungspotenzial mit sich bringt. Beispiele hierfür wären Zufügen von Schmerz oder Verletzung, Lärm oder Lebensmittelentzug. Im seelischen Bereich sind ebenfalls zahlreiche mögliche Stressoren angesiedelt, beispielsweise Liebesentzug, Kontaktsperre oder ständige mangelnde Anerkennung.

Jeder Mensch durchläuft eine individuelle biographische Entwicklung, die jedoch durch Lebensphasen und den damit verbundenen gesellschaftlich geprägten Entwicklungsaufgaben bestimmt ist. Zu diesen, teils stressbehafteten, Aufgaben zählen unter anderem der Auszug aus dem Elternhaus, der Beginn eines Studiums oder der Wechsel in den Ruhestand.

Im Laufe dieser Biographie „lauert“ auch das eine oder andere „Kritische Lebensereignis“, beziehungsweise stehen einem Menschen Krisen bevor. Dabei handelt es sich um plötzliche und meist unvorhersehbar auftretende Ereignisse, die die gesamte Person lähmen und sie somit handlungsunfähig machen können.

Besonders im psychischen Bereich werden diese Belastungen als sehr intensiv erlebt.

Als weiterer Stressor sind in der Literatur die „Alltagswidrigkeiten“ zu finden. Wie der Begriff bereits andeutet, geht es hier um ein Geflecht aus unerfreulichen und belastenden Ereignissen und Erlebnissen mit anderen Menschen oder Situationen aus dem alltäglichen Leben. Solche Alltagswidrigkeiten sind unter anderem Zeitdruck, finanzielle Sorgen, Nachbarschaftsstreit oder zu wenig Schlaf. Kombiniert mit anderen Stressoren, wie zum Beispiel Kritischen Lebensereignissen, besteht ein hohes gesundheitliches Risiko. Eine konkretere Beleuchtung dieser Problematik in Bezug auf älter werdende Erzieherinnen folgt im weiteren Verlauf der Arbeit (vgl. Eppel, S. 24f).

### **1.1.2 Stressoren am Arbeitsplatz**

Eine besonders häufig erlebte Möglichkeit von Stress auslösenden Faktoren, sind die Belastungen am Arbeitsplatz. Die zeitlich begrenzten oder auch chronisch als belastend empfunden Stressformen sind zum Einen den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschuldet und zum Anderen den konkreten materiellen oder sozialen Bedingungen des Arbeitsplatzes. Globalisierung, Flexibilisierung und Privatisierung, um nur einige der modernen Vokabeln zu benutzen, die nichts anderes bedeuten, als noch mobiler und anpassungsfähiger zu sein, die Angst um den Arbeitsplatz zu haben, da in anderen Ländern kostengünstiger produziert werden kann oder sich gegen Konkurrenz durchzusetzen zu müssen.

Ebenso wird es schwieriger, Arbeit, Freizeit und Familie zu koordinieren, weil die Komplexität und Dichte von Aufgaben immer mehr zunimmt (vgl. Eppel 2007, S. 27).

Eppel beschreibt nach Bamberg, Busch und Ducki (2003) allgemein folgende Belastungsquellen im Arbeitsleben:

- Stressoren in der Arbeitsaufgabe (zeitliche oder inhaltliche Über- bzw. Unterforderung),
- Stressoren der Arbeitsplatzumgebung (Lärm, Enge, Kälte, Wärme),
- Stressoren in der Zeitorganisation (Schichtarbeit, Überstunden, mangelnde Erholungszeiten),
- Stressoren in der Karriere (Berufseintritt, Beförderung, neue Aufgabengebiete),
- Stressoren in der Arbeitsplatzunsicherheit,
- Stressoren im psychosozialen Bereich (Mobbing, Werte und Normen),
- Stressoren im emotionalen Bereich (Empathie, Ausblenden eigener Befindlichkeiten) (vgl. Eppel 2007, S. 28/29).

Diese Zusammenfassung finde ich übersichtlich und allgemeingültig. Jeder Arbeitende kann nach diesem Modell seinen Arbeitsplatz analysieren und für sich individuelle Stressoren herausfiltern, um mögliche Copingansätze zu finden. Voraussetzung dafür ist, dass man sein bisheriges Stressverhalten untersucht und aktiv an Veränderungsmöglichkeiten arbeiten möchte.



## **1.2 Begriffsklärung und Definitionen Stress und Belastung**

In den letzten 30 Jahren gab es zahlreiche Forschungen zur Thematik Stress und den damit verbundenen Belastungen. Die Ergebnisse neuerer Studien belegten zudem, dass man durchaus gestärkt aus Stresserleben hervorgehen kann. Bisher betonte man die gesundheitsschädigende und entwicklungshemmende Seite von Stress, was eine einseitige Betrachtungsweise annehmen lässt.

Eppel beschreibt in der Literatur den Doppelcharakter von Stress. Sie geht davon aus, dass es immer die Möglichkeit des Scheiterns geben wird, zudem aber auch eine Chance, an dem Erlebten zu wachsen und sich persönlich wie auch sozial zu entwickeln (vgl. Eppel 2007, S. 15).

Lazarus definiert Stress wie folgt: „Psychischer Stress bezieht sich auf eine Beziehung mit der Umwelt, die vom Individuum in Hinblick auf sein Wohlergehen als bedeutsam bewertet wird, aber zugleich Anforderungen an das Individuum stellt, die dessen Bewältigungsmöglichkeiten beanspruchen oder überfordern“ (Lazarus und Folkmann, 1986, zit. n. Petermann und Hampel, 1998, S. 2, in Eppel 2007, S. 15).

Es geht demnach darum, wie eine Person die jeweilige Situation wahrnimmt und verarbeitet. Das transaktionale Stress- Konzept beschreibt Stress als Wechselbeziehung. Das bedeutet, dass die Entstehung von Stress nicht in der einzelnen Person oder einzelnen Umweltfaktoren zu suchen ist, sondern vielmehr in der ungenügenden Passung zwischen Individuum einerseits und vorhandenen Konstellationen andererseits, begründet ist (vgl. Eppel 2007, S. 17).

Eppel verwendet in der Literatur ein Bild von Schlüssel und Schloss, die zusammenpassen müssen. Ein Schlüssel oder ein Schloss allein können, können niemals falsch sein, jedoch können Schlüssel und Schloss nicht zusammen passen (vgl. ebd., S. 17).

Sie geht sogar noch weiter und schreibt unter Berücksichtigung der allgemeinen Motivationstheorie: „Ohne die Erfahrung von Stress gibt es keinen Anreiz, Neues zu erproben. Entwicklung ist undenkbar ohne Diskrepanzerleben als Monitor“ (Eppel 2007, S. 15). Weiterhin wird Stress als ein Prozess beschrieben. Jeder Mensch schätzt seine aktuelle Situation ständig neu ein. Er nutzt dazu Erfahrungen, Erlebtes oder erworbene Kenntnisse. Für ihn spielt unmittelbar nach dem Auftreten einer Situation die persönliche Bedeutsamkeit eine Rolle. Er unterscheidet nach Eppel in belastend,

irrelevant oder positiv. Wenn die Lage als belastend eingeschätzt wird, kann man drei Typen klassifizieren:

1. Verlust/Schädigung
2. Bedrohung
3. Herausforderung

Auch hierbei kommt es zu einer ständigen Aktualisierung der Einschätzung, wodurch der Prozesscharakter bestätigt wird (vgl. ebd. S. 17/18). Der Entstehung von Stress geht demnach immer die subjektive Verarbeitung einer Situation voraus. So kann zum Beispiel ein misslungener Hefeteig verschiedene Reaktionen hervorrufen:

1. Entspannung, weil ich somit einen Grund habe keinen Kuchen backen zu müssen und die Zeit lieber zum Lesen nutze.
2. Bedrohung, da der Besuch gleich kommt und ich nichts zum Kaffeetrinken habe.
3. Herausfordernd, da ich überlegen muss, welche Alternativen ich habe (Nachbarn fragen, Kuchen kaufen, Kekse anbieten u.ä.).

Jeder erlebt diese Situationen individuell und reagiert anders. Für den Einen entsteht daraus Stress, während sich für den Anderen ein entspannender Zustand formiert.

Ebenso kann ein Mensch Stress und Belastungen selbst in seinem Inneren entstehen lassen. Dies kommt dann zustande, wenn wir unseren eigenen Anforderungen nicht genügen. Dieser Zustand beschreibt eine Unstimmigkeit zwischen individuellen Werten und Normen und den eigenen Fähigkeiten. Als Beispiel wären hier die Unzufriedenheit mit einer Schulnote 2 zu nennen, die Tränen auslösen kann, weil man auf eine 1 gehofft hat und somit im Widerspruch zu seinen individuellen Erwartungen steht (vgl. ebd., S. 18f.).

### **1.3 Stressreaktionen**

Erlebt eine Person zu viel Stress, reagiert der Körper mit verschiedenen Stressreaktionen darauf. Diese kann man in kurzfristige und langfristige Reaktionen einteilen.

Kurzfristig kommt es durch erhöhte Stresshormonausschüttung zu erhöhter Herzfrequenz im körperlichen Bereich oder eine angespannte, negativ emotional geprägte Psyche. Die Leistungsfähigkeit lässt nach, Fehler schleichen sich ein und man kann insgesamt seine Handlungen schlechter regulieren. Wenn es sich um kurzfristige

Stressreaktionen handelt, sind die Chancen für die Rückbildung dieser Zustände bei nachlassendem Stress recht gut. Hierbei spielt die Dauer der Stressbelastung eine große Rolle. Je intensiver und länger diese war, umso länger dauert die Erholung.

Ist die Erholungsphase nicht genügend, stellen sich mittelfristige und langfristige Reaktionen ein. Wie bereits im transaktionalen Stress-Konzept beschrieben, spielen dabei die individuellen Ressourcen des jeweiligen Menschen eine große Rolle. Bei wiederkehrend erlebter Bedrohung, können sich dauerhafte Beeinträchtigungen einstellen, die zum Teil Hilfe von Anderen (auch ärztlicher Behandlung) bedürfen.

Psychosomatische Erkrankungen stellen sich ein und es ist für Betroffene schwer nachzuvollziehen, dass Übelkeit und Magenschmerzen nicht nur organische Ursachen haben können. Auch die Gefahr von Abhängigkeiten im körperlichen und psychischen Bereich ist gegeben. Deshalb ist es wichtig, seine eigenen Ressourcen zu kennen und zu nutzen, aber auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu reflektieren, die ebenfalls ein wichtiger Faktor bei der Unterstützung Betroffener sein können. Hier sind zum Einen die Familien und sonstige sozialen Netzwerke (Freunde, Kollegen) aber auch die Arbeitgeber (Vorgesetzte, Aufsichtsräte, Betriebsräte) gefragt (vgl. [http://www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-StressMonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-StressMonitoring_Erzieherinnen.pdf), S. 9f.).

## **2 Stress und Belastung**

### **älter werdender Erzieherinnen im Kindergarten**

#### **2.1 Die belastete Erzieherin - Arbeitsbedingungen und**

##### **Stress im Kindergarten**

##### **2.1.1 Belastungen in der Kindertagesstätte**

Frau Dr. Attiya Khan fasst in Ihrer Ausarbeitung „Berufliche Belastungsfaktoren in Kitas – Aktueller Erkenntnisstand zur Gesundheit der Erzieherinnen“, die in verschiedenen Studien gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

Relevant für die vorliegende Bachelorarbeit ist, dass sie sich speziell auf die weibliche Form, die Erzieherin, bezieht, da der Kindertagesstättenbereich immer noch größtenteils weiblich dominiert ist.

Einleitend beschreibt sie die Diskrepanz zwischen der Verantwortung der Erzieherinnen für die gesunde Entwicklung der ihnen Anvertrauten sowie den damit verbundenen körperlichen und psychischen Anforderungen und dem geringen öffentlichen Interesse für die gesundheitliche Lage von Beschäftigten in Kindertagesstätten.

Um einen konkreteren Überblick über die Belastungen von Erzieherinnen zu erhalten, ordnet Khan die Ergebnisse verschiedener Studien folgenden Bereichen zu:

- **Quantitative Arbeitsaufgaben und organisatorische Bedingungen:**  
Hierzu gehören die Belastungen, die sich aus der Vielzahl von Aufgaben ergeben, die die Arbeitszeit- und Pausenregelungen sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen betreffen. Als Erzieherin beginnt die Präsenz bereits am Gartentor. Besorgte Eltern haben immer Fragen und erwarten ein offenes Ohr. Für viele Erzieherinnen ist die hohe Kinderzahl in den Gruppen ein enormer Belastungsfaktor. Man weiß einerseits, welche Aufgaben gesetzlich vorgeschrieben sind, hat aber andererseits nicht die Möglichkeit, diese zu erfüllen. Hieraus ergeben sich für Erzieher Konflikte, die bei individueller Betrachtung als Bedrohung gesehen werden und somit Stress auslösen können. Auch ständiger Personalmangel wird belastend empfunden. Es sind wenig Freiräume zur Erholung vorhanden, die gesamte Arbeitszeit wird „volle Kraft“ erwartet. Für Viele bleibt keine Zeit, um krank zu sein und zum Beispiel eine Erkältung ordentlich auszuheilen. Wenn der Körper dann rebelliert, folgen hingegen längere Krankschreibungen, die wieder Personalmangel bedeuten.
- **Qualitative Arbeitsanforderungen:**  
In diesem Punkt fasst Khan die Vielfalt, den Handlungsspielraum sowie den Umgang mit Eltern und Kindern zusammen. Viele Erzieher fühlen sich durch das erwartete hohe Maß an Konzentrationsfähigkeit überfordert. Gerade mit zunehmendem Alter wird die Bewältigung von pädagogischen Aufgaben als immer belastender empfunden. Arbeitsintensität, ständige Aufmerksamkeit oder das Vorbereiten von Elternabenden wird, nach Khan, von älteren Erzieherinnen

immer mehr als Stress bewertet. Altersunabhängig wurden Verhaltensauffälligkeiten von Kindern, die gleichzeitige Beanspruchung durch mehrere Kinder und zeitgleich auftretende gehäufte Konflikte als sehr anstrengend und fordernd beschrieben. Das mangelnde Vertrauen der Eltern in die pädagogischen Fähigkeiten und menschlichen Empfindungen von Erziehern wird ebenfalls als Stressor erlebt.

- Arbeitsumwelt und körperliche Anforderungen:

Wesentlich in diesem Abschnitt ist die Unterteilung Khan's nach Rudow (2004c) in 3 Bereiche für körperliche Anforderungen.

Erstens werden die stimmlichen Belastungen genannt. Insgesamt fanden 80% der Befragten häufiges und lautes Sprechen als belastend. Auch hier ist wieder eine Tendenz zu erkennen, dass älter werdende Erzieherinnen diesen Aspekt noch intensiver empfinden, als jüngere.

Zweitens stand die ungünstige Körperhaltung auf dem Prüfstand. Als besonders ungünstig, wird das Sitzen auf Kinderstühlen, bzw. im Krippenbereich auf dem Boden beschrieben.

Als dritte körperliche Belastung wird das Heben und Tragen genannt. Obwohl in der Theorie wenig beachtet, da diese Tätigkeiten ununterbrochen weniger als 1 Minute dauern, in der Praxis hoch belastend. Für fast die Hälfte der in den Studien Befragten, sind Heben und Tragen sowie die Hilfeleistungen für Kinder, als im Arbeitsalltag anstrengend empfunden worden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass gerade in dem Bereich der körperlichen Anstrengungen ein enormer Stressor liegt.

- Arbeitszufriedenheit: In diesen Schwerpunkt bündelt Khan berufliche Motivation, Betriebsklima, Anerkennung durch Vorgesetzte und Eltern oder Unterstützung durch Kollegen. Laut Studienergebnissen ein Faktor, der von den Befragten durchweg positiv wichtig bewertet wurde.
- Gesundheitliche Situation von Erzieherinnen: Hier zeigen die Studien widersprüchliche Ergebnisse. Auf der einen Seite beschreibt die Auswertung der AOK in Khans Studie eher unterdurchschnittliche Fallzahlen. Sowohl in der Krankheitsdauer als auch bei Rücken- und Skeletterkrankungen sowie bei

Atemwegserkrankungen liegen die Werte hier im unteren Bereich. Das klingt zunächst sehr positiv. Jedoch bestätigen andere Befragungen dieser Studie die Ergebnisse nur bedingt.

- Psychische Gesundheit: Khan wertet einige Studien zu dieser Problematik aus, wobei hier stellvertretend die Studie von Berger et.al (2000) stehen soll. Er beschreibt, dass Erzieherinnen sowohl mehr von psychosomatischen Erkrankungen als auch von psychischen Beschwerden betroffen sind, als vergleichsweise andere Berufsgruppen. Es wurde nachgewiesen, dass Erzieherinnen überdurchschnittliche Stressreaktionen aufweisen. Besonders markant war dies, wenn hohe Anforderungen in Qualität und Quantität bestanden und ein eingegrenzter Handlungsspielraum damit einherging. Insgesamt berichtete fast ein Drittel der Befragten von hoch ausgeprägten Stressreaktionen.
- Physische Gesundheit: Die Auswertung der Studien im physischen Bereich zeigt territoriale Unterschiede der Ergebnisse, was verschiedene Ursachen haben kann. Zum Einen sind keine Angaben zur Altersstruktur, zu strukturellen Gegebenheiten, wie Betreuungsschlüssel oder Stundenanzahl pro Tag bekannt. Andererseits kennt man die jeweiligen Fragestellungen nicht exakt im Wortlaut. Hierin könnten mögliche Differenzen begründet sein.

Insgesamt kann man aber trotzdem zusammenfassen, dass fast die Hälfte der befragten Erzieherinnen an mehr als 30 Tagen im Jahr an Beschwerden des Stütz- und Bewegungsapparates leiden und besonders durch das hohe Infektionsrisiko verstärkt mit Erkältungskrankheiten und Magen-Darm-Infekten belastet sind. Auch lärmbedingte Erkrankungen, wie Kopfschmerzen, Verdauungsstörungen, Nervosität und Anspannungen wurden beschrieben.

In der Zusammenfassung betont Khan, dass die befragten Erzieherinnen sich im mittleren Lebensalter befanden, was bei der Analyse der Studien Beachtung finden sollte. Die Besonderheiten dieser Lebensphase werden im Verlauf der Arbeit näher beleuchtet (vgl. Khan 2006, S. 2-15).

Diese Analyse ist ein wichtiger Ansatzpunkt für das vorhin beschriebene Nachdenken über das eigene Stressverhalten und mögliche Verhaltensänderungen, hier konkret auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen bezogen.

Die signifikanten Unterschiede zwischen den Daten der AOK und den Befragungen könnte aus Sicht der Autoren auch daran liegen, dass ein Großteil der Betroffenen nicht zum Arzt geht und sich behandeln lässt, aber trotzdem unter den Beschwerden leidet. Eine weitere Erklärung besteht darin, dass zwar ein Arzt aufgesucht wurde, aber nur eine kurze Krankschreibung erfolgte, bzw. die Arbeit ohne Pause nach der Behandlung fortgesetzt wurde.

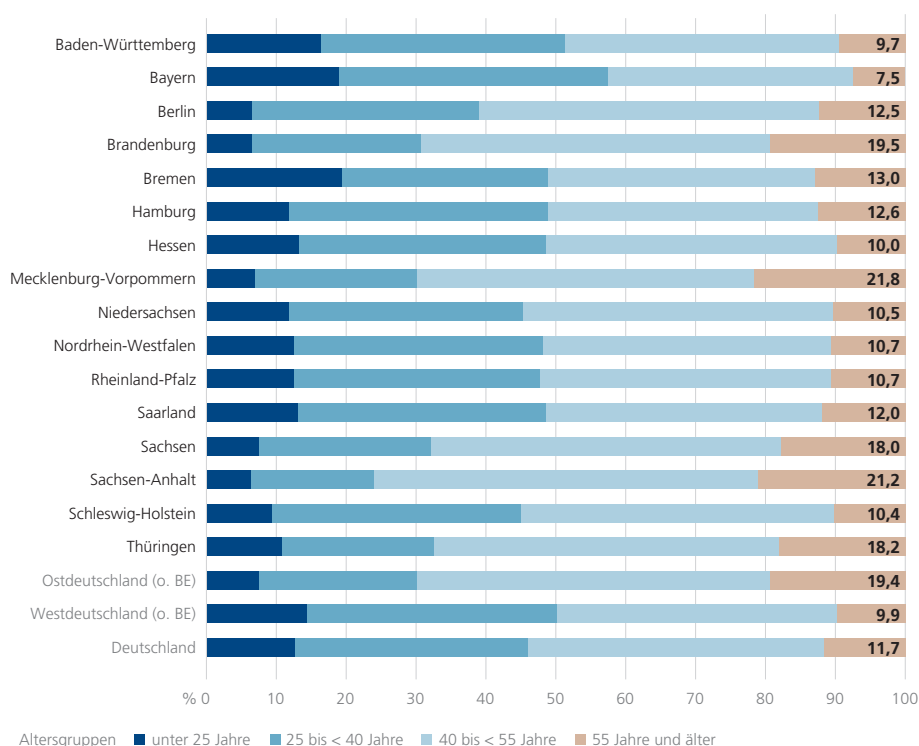
## 2.1.2 Die Altersstruktur des pädagogischen Personals in

### Kindertagesstätten

Die Bertelsmann-Stiftung untersuchte im Jahr 2011 die Altersstruktur des pädagogischen Personals von Kindertagesstätten in Deutschland und veröffentlichte 2012 die gewonnenen Ergebnisse (vgl. [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcmc\\_bst\\_dms\\_36261\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcmc_bst_dms_36261_2.pdf), verfügbar am 30.10.2013)

### Pädagogisches Personal in KiTas – Altersstruktur

01.03.2011; Anteile der Altersgruppen in %; Ländervergleich



Ländermonitor Stand 2012 | P11D-1

| BertelsmannStiftung

Quelle: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcmc\\_bst\\_dms\\_36261\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcmc_bst_dms_36261_2.pdf), verfügbar am 30.10.2013

Es wurden die Bundesländer einzeln dargestellt, Ost/West Verhältnisse und ein Gesamtdeutscher Überblick abgebildet. Zum besseren Verständnis arbeitete man mit 4 Altersspannen: unter 25 Jahre, 25 bis < 40 Jahre, 40 bis < 55 Jahre, 55 Jahre und älter. Betrachtet man die Graphik näher, lassen sich interessante Zusammenhänge erkennen, die im Folgenden zusammengefasst werden.

1. In 5 Bundesländern liegt der Prozentsatz der über 55 Jahre alten Erzieherinnen bei rund 20 Prozent und der Anteil der unter 25-Jährigen bei unter 10%.
2. Die 40 bis 55-Jährigen bilden fast in allen Bundesländern den stärksten Anteil.
3. In Sachsen, Mecklenburg - Vorpommern, Sachsen - Anhalt, Brandenburg und Thüringen beträgt der Anteil der über 40-55 und älteren Erzieherinnen zusammen rund 70 %.
4. Bayern hat mit 7,5% am wenigsten „alte“ Erzieher, dafür am meisten „Nachwuchs“ mit 20%.
5. Mecklenburg-Vorpommern hat mit 21,8% die meisten „alten“ Erzieher, jedoch nur rund 7% „Nachwuchs“ entgegen zu setzen.
6. Betrachtet man „Ostdeutschland“ als Gesamtheit näher stellt man fest, dass ca. 8% unter 25 Jahre, ca. 22% 25-40 Jahre, 50,5% 40-55 Jahre und 19,5% über 55 Jahre alt sind. Sachsen spiegelt nach der Bertelsmann-Stiftung diesen Durchschnittswert fast identisch wider.
7. Vergleicht man dazu die Werte aus „Westdeutschland“ erkennt man, dass es rund 12% unter 20-Jährige, 33% 25-40-Jährige, 40% 40-55-Jährige und rund 10% über 55-Jährige im Erzieherberuf gibt.

Zusammenfassend kann man sagen, dass rund 70 % der in Sachsen arbeitenden Erzieherinnen und Erzieher der Gruppe der über 40-jährigen und älteren Erzieherinnen und Erzieher angehören. Die Studie wurde geschlechtsneutral verfasst, sodass man daraus keine genaue Aussage zur Geschlechtsstruktur treffen kann. Jedoch lässt sich vermuten, dass der Anteil männlicher Erzieher sehr gering ist



## **2.2 Die älter werdende Erzieherin**

### **2.2.1 Entwicklungspsychologische Besonderheiten und**

#### **Charakteristik des mittleren Erwachsenenalters**

Zunächst erfolgt eine Analyse des mittleren Erwachsenenalters unter psychologischen Aspekten.

Unter mittlerem Lebensalter verstehen wir nach Lindenberger und Schäfer den Altersbereich zwischen 35 und 65 Jahren. Sie gehen davon aus, dass sich mit höherem Alter auch zunehmende Veränderungen des biologischen Potentials eines Menschen vollziehen. So ist die Erzeugung und Betreuung der Nachkommenschaft, die reproduktive Phase, abgeschlossen. Zeitgleich erfolgt eine Zunahme des Bedarfs an Kultur, wobei hier der Begriff sehr weit angelegt ist. Bücher, Freunde, eine schöne Wohnung fallen ebenso hinein wie eine Krankenversicherung, ein Volkshochschulkurs oder der Saunabesuch.

Zwar nimmt der Bedarf an Kultur einerseits zu, jedoch geht sein Wirkungsgrad zurück. Das bedeutet, dass ein nicht mehr so effektiver Entwicklungsgewinn zu erwarten ist. Hierbei spielt jedoch das Vorwissen eine entscheidende Rolle (vgl. Lindenberger/Schaefer 2008, S. 366ff.).

Betrachtet man die fluiden intellektuellen Fähigkeiten so wird deutlich, dass die Wahrnehmungsgeschwindigkeit, die Merkfähigkeit, die Denkfähigkeit sowie die sensorischen Fähigkeiten Sehschärfe und Hörvermögen bereits ab ca. 35 Jahren eine stetige Abnahme mit zunehmendem Alter vorweisen. Bei den kristallinen, das heißt verfestigten Fähigkeiten Wissen und Wortschatz kann man bis 45 Jahre sogar noch eine Zunahme beobachten und bis 65 eine geringe Abnahme, erst im höheren Erwachsenenalter wird die Verschlechterung deutlicher (vgl. ebd., S. 373).

Staudinger hat das „Lebensinvestment“ in den jeweiligen Lebensabschnitten untersucht. Daraus ist abzuleiten, dass bis 34 Jahre der Beruf an erster Stelle steht. Danach übernimmt die Familie diese Position, der Beruf kommt nun bereits auf Rang 2, bis dieser dann ab 55 Jahren gar nicht mehr als Investition, auftaucht. Das zeigt uns, dass eine älter werdende Erzieherin, bereits ab ca. 35 Jahren, im Konflikt stehen kann, Familie und Beruf zu vereinbaren, da sie alles bestens bewältigen möchte. Hier bahnt sich enormes Stresspotential an. Ab 55 Jahren spielt der Beruf, laut Staudinger, weniger

eine Rolle. Familie und Gesundheit rücken in den Vordergrund und verlangen einen Großteil der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Auch dieser Fakt könnte Konsequenzen für das Arbeitsleben von Erzieherinnen ab 55 Jahren haben (vgl. ebd., S. 405). Der eigene Gesundheitszustand spielt für Menschen im mittleren Erwachsenenalter eine immer größere Rolle. Studien haben gezeigt, dass Erkrankungen gerade in diesem Lebensabschnitt prozentual zunehmen, was auch den Bereich der chronischen Erkrankungen mit einschließt. Untersuchungen zeigen, dass positiv und optimistisch gesonnene Menschen sich einer deutlich besseren Gesundheit erfreuen können (vgl. Seiffge-Krenke 2008, S. 824).

Lothar Böhnisch betrachtet das Erwachsenenalter aus sozialisationstheoretischer Sicht. Ging man noch vor einigen Jahren davon aus, dass diesem Lebensabschnitt keine typische Entwicklung mehr zugesprochen wurde, ändert sich diese Tatsache in der modernen Soziologie. Vielmehr steht heute das „lebenslange Lernen“ im Fokus. Ein Charakteristikum im Erwachsenenalter ist die Beteiligung bei der Wahl der Lebensverhältnisse und entsprechender Sozialisationsprozesse. Die Wahrnehmung der eigenen Identität steht stark im Vordergrund. Es besteht die Möglichkeit, die Vergangenheit, mit allen positiven und negativen Erlebnissen, neu zu interpretieren und daraus Veränderungen für die Zukunft abzuleiten. Dies ist Grundlage für eine weitere Entwicklung, da Erwachsene bezüglich ihrer Lernmotivation vor allem auf sich selbst angewiesen sind.

Böhnisch beschreibt die „doppelte Sozialisation“ von Erwachsenen. Dies bedeutet, dass berufliche und private Biographien nicht mehr selbstverständlich ineinander fließend übergehen, sondern immer wieder abgestimmt oder integriert werden müssen.

Die Kontinuität des Erwachsenenalters als Erwerbsphase wird in Zukunft immer mehr aufgeweicht und bewegt sich eher in Richtung Diskontinuität (plötzliche Arbeitslosigkeit, ungeplante Umschulungen: vgl. Böhnisch 2008, S. 211ff).

„Das heißt, die Erwerbsarbeit wandelt sich für viele in ihrer Bedeutung vom planbaren Karrieremodell zum schwer kalkulierbaren, aber dauernden Bewältigungsproblem. Die Suche nach Handlungsfähigkeit in wechselnden kritischen Lebenssituationen bestimmt die Erwachsenenbiographien stärker als zuvor“ (Böhnisch 2008, S. 216).

Die zahlreichen Entwicklungsaufgaben, die im mittleren Erwachsenenalter zu bewältigen sind, fordern die Betroffenen ständig heraus, adäquate Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Insgesamt stellt es sich als günstig dar, möglichst verschiedene Copingstrategien „parat“ zu haben, weil sich somit die Resilienz (Widerstandsfähigkeit) verstärken kann. Unter diesem Aspekt betrachtet, birgt das mittlere Erwachsenenalter nicht unmittelbar ein größeres Stressrisiko, da dem ansteigenden Stressempfinden auch wachsendes Copingvermögen gegenüber steht. Es kann sich jedoch ein Missverhältnis bilden, wenn sich ein Ungleichgewicht zwischen den vorhandenen Copingstrategien und dem Stresserleben bildet. Dies können zum Beispiel nicht vorhersehbare kritische Lebensereignisse oder unkontrollierbare Erlebnisse sein, die „einen aus der Bahn werfen“ (vgl. Lindenberger/Schaefer 2008, S. 406).

### **2.2.2 Kritische Lebensereignisse und Krisen im Erwachsenenalter**

Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, welche kritischen Lebensereignisse möglicherweise häufig im mittleren Erwachsenenalter auftreten und welche Reaktionen diese bei den Betroffenen auslösen können.

Kritische Lebensereignisse bezeichnen „belastende Ereignisse im menschlichen Lebenslauf, die Bewältigungsstrategien erfordern. Man unterscheidet normative kritische Lebensereignisse, die im Lebenslauf regelhaft eintreten und zugleich Entwicklungsaufgaben sind, und non-normativ kritische Lebensereignisse, die unerwartet eintreten und damit besonders belastend sind (z.B. Unfall, Krankheit, Tod eines Angehörigen)“ (Oerter/Montada 2008, S. 967).

Als normative Lebensereignisse werden in der Literatur diejenigen bezeichnet, die bei Übergängen in andere Lebensabschnitte des menschlichen Lebenslaufes sichtbar werden. Es geht demnach nicht um die Entwicklung in dem jeweiligen Abschnitt an sich, sondern konkret um den Prozess des Übergangs und dessen Gestaltung. Für die wissenschaftlichen Untersuchungen wurden deshalb Übergangsphasen untersucht, die „relativ universell in bestimmten Lebensaltern auftreten und auf den Entwicklungsprozess einwirken“ (Olbrich 1990, S. 124).

Ein solches signifikantes, kritisches Lebensereignis im mittleren Erwachsenenalter ist bei Frauen das Eintreten der Menopause. Olbrich stellt in seinen Ausführungen zum

Thema die Interaktion von körperlichen, sozialen und psychischen Prozessen an den Anfang. Oft werden sämtliche Beschwerden, die mit der Menopause einhergehen (Müdigkeit, Hitzewallungen, Nervosität), primär auf hormonelle Veränderungen zurückgeführt. Wissenschaftler fanden jedoch heraus, dass psychisch labile Frauen viel häufiger unter diesbezüglichen Beschwerden leiden, als psychisch unbelastete Frauen. Dies könnte den Zusammenhang von somatischen und psychischen Faktoren belegen.

Zahlreiche Begleiterscheinungen, die als belastend empfunden werden können, gehen zusätzlich noch einher. So kommen häufiger als im jüngeren Erwachsenenalter Gedanken über Krankheiten auf. Auch spielen kranke und pflegebedürftige Eltern sowie Tod in der Familie plötzlich eine Rolle. Die Kinder verlassen das Haus und die familiäre Situation ändert sich. Besonders diejenigen Frauen, die sich über ihre Mutterrolle definiert haben, verlieren oft jeglichen Selbstwert und ihren zentralen „Nutzen“. Ebenso gilt es auch die Partnerschaft neu zu regeln und zu strukturieren. Es können Ängste entstehen, deren Ursachen sich im Verlust von Attraktivität und Weiblichkeit wiederfinden lassen (vgl. Olbrich 1990 S. 130f).

Als vordergründige Hilfe wird die Gabe von Medikamenten beschrieben, die zwar körperliche Beschwerden mildern kann, jedoch die Bearbeitung der gezielten Umorientierung außer Acht lässt. Günstig ist es deshalb diese Therapie mit einer intellektuellen Begleitung zu kombinieren. Gespräche mit Ärzten, das Lesen von Büchern oder das Auseinandersetzen mit der aktuellen Familiensituation, können dabei hilfreich sein. Erst wenn ein Mensch seine veränderte Situation akzeptiert, kann es zu veränderten Verhaltensmustern übergehen (vgl. ebd.).

Ein weiteres herausforderndes Ereignis kann der Auszug des letzten Kindes aus dem Elternhaus sein. Hierdurch ergeben Veränderungen in der Partnerschaftsbeziehung, der Tagesgestaltung oder Wohnsituation. Besonders nicht-berufstätige Frauen empfinden dieses Situation als belastend. (vgl. Saup 1988, S. 125f).

Eine nicht-normative Krise, das heißt nicht zwangsläufig für jeden Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt zutreffend, ist der Wohnortwechsel. Auf den ersten Blick scheint diese Tatsache kein Krisenpotential in sich zu bergen. Genauer betrachtet, geht es beim Wechsel des Wohnortes um das Ablösen vom alten Standort und um eine Anpassung an neue Gegebenheiten. Ein Mensch definiert sich über seine Gruppenzugehörigkeit und

dabei eingeschlossen über seinen Wohnort. Ist ein Wohnungswechsel geplant, beginnt man bereits, objektiver zu denken, d.h. sich innerlich loszulösen. Je besser dieser Ablöseprozess gelungen ist, desto schneller gelingt es eine Neuanpassung zu realisieren. Neben körperlichem, organisatorischem und finanziellem Aufwand, den ein Umzug mit sich bringt, sind soziale und psychische Belastungen nicht zu vernachlässigen. Beim Ausräumen werden Erinnerungen wach, welche Gedächtnis und Gefühle anregen. Vielleicht muss man sich von Möbeln oder anderen lieb gewonnenen Dingen trennen, was Unsicherheit und Schmerz entstehen lässt. Ebenso ändern sich die Nachbarn, der Arbeitsweg oder die Wurstverkäuferin. Gewohnheiten werden abgelegt und müssen erst wieder neu entwickelt werden. Positiv betrachtet kann ein Wohnortwechsel auch eine Herausforderung und Möglichkeit sein, das Leben neu zu ordnen (vgl. Fischer/Fischer 1990, S. 141-151). Damit sind wir beim Copingverhalten eines Menschen und der damit verbundenen Entwicklungschance angelangt. Olbrich beschreibt nach Caplan (1964), dass Menschen in vertrauten Situationen gewohnheitsmäßig, nach sich immer gut bewährten Abläufen und eingespielt reagieren. Alles läuft geplant und berechenbar ab. Treten jedoch drastische Veränderungen in Lebenssituationen auf, kann dieses Gefüge empfindlich gestört werden. Unsicherheit, Bedrohung, Angst und Stressempfinden sind die Folge. Dies kann dazu führen, Personen komplett „aus ihrer Bahn“ zu werfen. Positiv betrachtet liegt hier die Chance zur Weiterentwicklung. Um dieser Misslage zu entkommen, ist erhöhter Aufwand an Anstrengungen erforderlich. Neue Lösungsansätze und Denkweisen sind genauso gefragt wie das Knüpfen hilfreicher Kontakte. Daraus könnte man schlussfolgern, dass „geübte Krisenbewältiger“ gezielter und effektiver auf belastende Situationen reagieren können, als Menschen, bei denen das Leben bisher geplant und geradlinig verlaufen ist (vgl. Olbrich 1990, S. 133ff).

Untersucht man das Bewältigungsverhalten von Menschen im mittleren Erwachsenenalter, so kann man feststellen, dass nur geringe Unterschiede im Alter bei der Wahl der Bewältigungsstrategien vorliegen. Untersucht man hingegen nach Geschlecht, stellt man fest, dass Frauen in zwischenmenschlichen Konfliktsituationen häufiger fremde Hilfe annehmen. Erwachsene werden insgesamt in ihrem Bewältigungsverhalten relativ konstant beschrieben, was jedoch nur wenige bisher durchgeführte Studien belegen können (vgl. Saup 1988, S. 131/132).

### **2.2.3 Alltagswidrigkeiten einer älter werdenden Erzieherin**

Neben diesen bereits genannten kritischen Lebensereignissen, wird in der Literatur ein weiterer Störfaktor beschrieben und als Alltagsbelastungen (Alltagswidrigkeiten) bezeichnet. Hiermit sind die vielen kleinen Ärgernisse gemeint, die uns über einen längeren Zeitraum täglich und regelmäßig belasten. Durch ständige Wiederholung und Unbeeinflussbarkeit solcher Ereignisse, können psychische und physische Störungen begünstigt werden. Besonders verstärkt wird dies durch Kombination von Alltagsstress mit Belastungen durch kritische Lebensereignisse. Einige Beispiele dafür sind:

- Überflutung durch Informationen und Konsum
- Probleme im sozialen Zusammensein
- Partnerschaftskonflikte, Reibereien

„Kritische Lebensereignisse bedingen Alltagswidrigkeiten. Dies ist wichtig, sich vor Augen zu halten. In der Regel sind von einem kritischen Lebensereignis verschiedene Lebensbereiche betroffen. Dabei sind es die alltäglichen Abläufe, die sich vom bisher Üblichen unterscheiden: Man muss sich umstellen, Erwartungen werden enttäuscht, liebe Gewohnheiten sind nicht mehr praktikabel. Es sind die vielen Nadelstiche die sich mehr und mehr zu einer Wunde summieren, weil sie die Kräfte zur Bewältigung übersteigen“ (Eppel 2007, S. 26). Entscheidend für den Grad der empfundenen Belastung ist auch die zeitliche Betrachtung. Hier unterscheiden wir zeitlich begrenzte Stressoren, die wir mit einer angemessenen Bewältigungsstrategie abstellen können (Auto, das nicht anspringt, Hose zu eng) und chronische Stressoren (Verkehrslärm an der Wohnung, störende Nachbarn, Schichtarbeit). Bei chronischen Stressoren ist nicht absehbar, wann der Zustand, und die damit verbundene Belastung, beendet sein wird (vgl. Eppel 2007, S. 24ff).

## **2.3 Die weibliche Erzieherin –**

### **Geschlechtsrollen und Geschlechtsstereotype**

Die aktuelle Diskussion beschreibt derzeit die Aufspaltung des Begriffs „Geschlechts“ in die Kategorien Sex und Gender. Der Genderbegriff ist inzwischen auch im Deutschen weit verbreitet und bezieht sich auf das sozial konstruierte Geschlecht mit diversen Rollenvorstellungen und Zuordnungen.

Im Gegensatz dazu bezieht sich „Sex“ auf das biologische Geschlecht. Während dieser Aspekt meist eindeutig sichtbar und damit zuordenbar ist, weichen die typischen Rollenzuschreibungen, die den Mann als „Ernährer“ der Familie und die Frau als „Zuständige Für Haushalt und Familie“ zeigen, immer mehr auf.

Dennoch werden von uns die sozialen Kategorien „Mann“ und „Frau“ gebildet, welche auf der Zuordnung von einem oder mehreren gemeinsamer Merkmalen basieren. Nach Macki, Hamilton, Susskind und Rosselli in Athenstaedt und Alfermann (2011) hat das Einteilen in Kategorien zum Einen den Vorteil, dass soziale Informationen schneller und effizienter verarbeitet werden können, birgt zum Anderen aber auch die Gefahr, dass es zur Vernachlässigen der Individualität des Einzelnen kommen kann.

„Eine weitere psychologische Besonderheit von Geschlecht ist, dass es nicht nur auf eine kognitiv repräsentierte Kategorie, sondern auch eine gesellschaftlich definierte soziale Rolle ist. Soziale Rollen sind Positionen innerhalb einer Gesellschaft, die mit spezifischen Erwartungen an die Rollenträger einhergehen“ (Athenstaedt/Alfermann 2011, S. 13, zit. n. Stryker & Statham, 1985).

Eine Geschlechterrolle dient der Umsetzung der durch die Gesellschaft herangetragenen Erwartungen und fällt durch die vielen zu berücksichtigenden sozialen Beziehungen oft vielschichtig aus. Soziale Rollen können als „fließend“ beschrieben werden, wenn sich die Geschlechterverteilung in bestimmten Lebensbereichen ändert (vgl. ebd., S. 13/14). So übernimmt zum Beispiel eine allein erziehende Mutter auch Rollen, die dem Partner zugeschrieben werden könnten oder es übernimmt in manchen Familien der Vater die „Haushaltsrolle“ und die Mutter übt einen Beruf aus.

Da die vorliegende Arbeit die weibliche Erzieherin untersucht, erfolgt an dieser Stelle eine Charakteristik des Begriffes „Weiblichen Geschlechtsstereotype“. „Geschlechtsstereotype sind persönliche Überzeugungen und Erwartungen hinsichtlich der typischen Charakteristika von Männern und Frauen (Hanover, 2006). Sie sind kognitiv mit der sozialen Geschlechtskategorie assoziiert und werden durch den Prozess der Kategorisierung aktiviert. Geschlechtsstereotype sind sozial geteilt (Eckes, 1997) und haben vielfältige Auswirkungen auf soziales Erleben und Verhalten (Klauer, 2008)“ (Athenstaedt/Alfermann 2011, S. 14). Durch Stereotype kann die individuelle Wahrnehmung strukturierter werden, da somit die Individuen in Kategorien

(„Schubladen“) sortiert und eine vereinfachte Beurteilung dieser vorgenommen werden kann. Weiterhin dienen Stereotype der Legitimation von Statusunterschieden verschiedener Gruppen oder deren Ablehnung (vgl. ebd., S. 14ff).

So kann ein Arbeitgeber zum Beispiel, bei der Neubesetzung einer Stelle, die Entscheidung für eine männliche Führungsperson begründen, indem er der weiblichen Interessentin Emotionalität, Verantwortung für die Kinderbetreuung und Schutzbedürfnis zuschreibt, was mit der angebotenen Stelle nicht konform läuft. Sie ist eine Frau und bekommt damit automatisch die Zuschreibung, für diesen Arbeitsplatz nicht geeignet zu sein.

Im Erzieherberuf führten diese Stereotype dazu, dass vornehmlich Frauen eingestellt wurden. Von ihnen wird Emotionalität und Verständnis erwartet. Ebenso gelten Frauen als einfühlsam und beziehungsorientiert, furchtsam, charmant, neugierig, liebevoll und sanft. Alles Eigenschaften, die wir von einer „guten“ Erzieherin, laut gesellschaftlicher Vorstellung, erwarten.

Nach wie vor wird auch in der aktuellen Personalsituation in den Kindertagesstätten eine deutlich weibliche Dominanz widerspiegelt. Laut Destatis, dem Statistischen Bundesamt, waren im März 2010 rund 15400 Männer in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätig. Dies sind ca. 3,5 % des gesamten pädagogischen Personals. Auch hier sind territoriale Unterschiede festzustellen. In Hamburg und Bremen kann man einen Anteil von 9,1% - 9,4% Männern vorfinden, während in Thüringen und Sachsen Anhalt nur 1,8% männliche Erzieher arbeiten (vgl. [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilung/zdw/2011/PD11\\_015\\_p002.html](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilung/zdw/2011/PD11_015_p002.html)).

Jedoch verändern sich die traditionellen Familienmuster immer mehr und Ein-Elter-Familien entstehen. Wenn dann Mütter die Erziehung der Kinder allein übernehmen, fehlt oft der Mann in seiner Rolle als Vater. Um diesen Kindern die Chance zu geben, auch andere Rollenbilder kennen zu lernen, wären Männer als Erzieher in der Kindertagesstätte eine sinnvolle Alternative.



### **3 Geschichtlicher Exkurs in die DDR**

#### **3.1 Die Kindergärtnerinnenausbildung der DDR**

Da, laut Bertelsmann-Stiftung, rund 70% der aktuell in sächsischen Kindertagesstätten arbeitenden Erzieher die Ausbildung noch in der damaligen DDR absolvierten, ist es sinnvoll, diesen Bildungsweg als Bestandteil der Berufsbiographie älter werdender Erzieherinnen näher zu betrachten.

Nach verschiedenen Modellen etablierte sich 1973 ein 3-jähriges Fachschulstudium, das eine Kindergärtnerin als Ausbildung zu durchlaufen hatte. Insgesamt gab es zum Ende der DDR 19 Pädagogische Fachschulen für Kindergärtnerinnen. Die Ausbildungsinhalte bezogen sich ausschließlich auf den Altersbereich 3-6 Jahre. Auch wenn für diese Fachschulausbildung kein Abitur Voraussetzung war, galt diese als Studium und man erlangte somit den Status eines „Angehörigen der Intelligenz“. Um einen der wenigen, sehr begehrten, Ausbildungsplätze zu bekommen, gab es Aufnahmeprüfungen. Es wirkte sich positiv aus, wenn bereits in der 9. Klasse ein Instrument erlernt oder sich an der Ferienbetreuung von Kindern in Ferienlagern beteiligt wurde. Grundvoraussetzung war ein sehr guter Notendurchschnitt.

Neben gesundheitlichen Tests (Sport- und Schwimmtauglichkeit, Besuch beim Logopäden), Untersuchung der musikalischen Eignung (melodiereines Singen, Improvisieren, Instrument) waren Gespräche beim Rat des Kreises, zur Klärung der ideologischen Eignung, Bestandteil des Auswahlverfahrens.

Zusammenfassend kann man sagen, dass nur „Auserwählte“ den Beruf der Kindergärtnerin ergreifen durften. Die Unterbringung während der Ausbildung erfolgte, selbst bei ortsnahe Wohnung, im Internat. Somit konnten die gewünschte Verhaltensnorm beeinflusst und kontrolliert und das „sozialistische Kollektiv“ geformt werden.

Bei den Ausbildungsinhalten ging es eindeutig um eine „Verberuflichung“ der Erziehung und damit um eine klare Abgrenzung von dem „Laienwissen“ der Eltern. Die Erzieherin stand hierarchisch über den Eltern, war die „Fachfrau“.

Die Ausbildung gliederte sich in Theorie- und Praxisteile. Zu den gelehrten Fächern gehörten zum Beispiel Pädagogik, Psychologie, Marxismus/Leninismus, Gesundheitserziehung, Musik und Methodik, Sport und Methodik, Kunsterziehung, Deutsch und Literatur sowie Mathematik (Mengenlehre). Diese Lerninhalte, verknüpft

mit politischen Ideologien, befähigten die Absolventen, die im damals gültigen Erziehungsplan, dem „Programm für die Bildung und Erziehung im Kindergarten“, vorgeschriebenen Inhalte zu vermitteln (vgl. [www.hof.uni-halle.de/.../Maiwald-\\_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/.../Maiwald-_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf)).

### **3.2 Konflikte als Stressor einer Erzieherin - „Die Herausbildung einer allseitig entwickelten sozialistischen Persönlichkeit“ versus „Neues Bild vom Kind“ und der sich daraus entwickelnde Rollenkonflikt für DDR – sozialisierte Erzieherinnen**

Der Sinn von Konflikten allgemein besteht darin, bestehende Unterschiede zu entschlüsseln und diese entwickelnd zu nutzen. Weiterhin werden Konflikte gebraucht, um die Einheitlichkeit einer bestimmten Gruppe herzustellen. Das bedeutet, dass die „anders denkenden“ Mitglieder einer Gruppe unter Druck geraten können. Besonders bei Veränderungsprozessen und der sich damit wandelnden Identität einer Person sind Konflikte ein wichtiger Motor (vgl. Schwarz 1995, S. 13-25).

Um den bei älter werdenden Erzieherinnen möglicherweise auftretenden Konflikt besser zu verdeutlichen, folgt an dieser Stelle eine kurze Charakteristik der Begriffe

„Herausbildung einer allseitig, harmonisch entwickelten sozialistischen Persönlichkeit“ sowie „Neues Bild vom Kind“. Die Kindergärtnerinnen in der ehemaligen DDR hatten die klar definierte Aufgabe, zur „Herausbildung einer allseitig, harmonisch entwickelten sozialistischen Persönlichkeit“ beizutragen. Dafür war es wichtig, selbst ein überzeugendes Vorbild in seinem Handeln darzustellen und eine stabile Autorität zu symbolisieren. Die zu erfüllenden Aufgaben gab das „Programm für Bildung und Erziehung in Kindergärten“ in allen Details vor, dessen Einhaltung als verbindlich galt. Es bezog sich auf alle Kinder gleichermaßen, ohne nach dem Entwicklungsstand jedes Einzelnen zu fragen. Von einer Erzieherin wurde erwartet, dass sie aktiv am politischen Leben teilnahm und diese Überzeugungen bei der Arbeit mit den Kindern widerspiegelte.

Die Rolle des Kindes konnte bei allen Bildungsabsichten insgesamt als passiv bezeichnet werden. Ständig wirkten andere Personen auf das Kind ein und nahmen ihm somit jegliche Möglichkeit für ein eigenes Handeln und individuelles Mitdenken.

Somit ist der Begriff „Formung“ des Kindes nach vorgegebenen Parametern treffender geeignet.

Natürlich stand auch die Erzieherin unter einem enormen Druck, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Die Fachberatung, deren Aufgabe die Kontrolle der Erzieherinnen war, sorgte dafür, dass die Inhalte des „Programms“ auch umgesetzt wurden. Man kann insgesamt von einer streng vorgegebenen, geplanten und kontrollierten Durchführung der Arbeitsaufgaben sprechen, die wenig Spielraum für eigenes Denken der Erzieherin ließ.

Nach dem heutigen „neuen Bild vom Kind“ bekommt die Erzieherin ein verändertes Rollenbild zugeschrieben. Man geht davon aus, dass Kinder ihre Welt selbst entdecken, konstruieren und erforschen. Die Erzieher unterstützen diese Prozesse und begleiten sie zum Beispiel durch Bereitstellung verschiedener Materialien, die anregende Raumgestaltung oder eine offene Zeitgestaltung.

Wesentlich dabei ist, dass die Erzieher die Themen der Kinder durch Beobachtung erkennen und individuelle Bearbeitungsstrategien unterstützen und zulassen. Auch Fehler können Kindern zu Lernerfahrungen ermuntern, und deshalb sind sie eine wichtige Ressource bei der Anregung von Entwicklungsprozessen.

Die Erzieher helfen nur dann, wenn das Kind deren Hilfe benötigt und lernen Zurückhaltung zu üben, da es um den individuellen Kenntniserwerb des Kindes geht, der sich als Selbstbildungsprozess vollzieht (vgl. [www.hof.uni-halle.de/.../Maiwald\\_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/.../Maiwald_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf)).

Gerade für Erzieherinnen, die noch eine DDR-Sozialisation erfahren haben, ergibt sich aus diesem veränderten Bild ein enormes Konfliktpotential. Neben vielen möglichen Konflikten, geht es im Folgenden um die Charakteristik auftretender Rollenkonflikte.

Jeder Mensch hat durch die Zuschreibung oder Wahl bestimmter Aufgaben in der Gesellschaft verschiedene Rollenbilder zu erfüllen. Geschlecht, Alter oder Fähigkeiten bestimmen diese vor und der Mensch nimmt diese an, gestaltet sie oder lehnt sie auch ab (vgl. Schwarz 1995, S. 105).

Genauso hatte sich auch eine Erzieherin ihre Rolle unter den damals für sie aktuellen Bedingungen ausgewählt und gestaltet: Sie war Vorbild, Autorität und handelte nach Anweisung eines „Programms“.

Mit Erscheinen des „Sächsischen Bildungsplans“, der auf den ersten Blick wieder diese „Vorgegebenheit“ suggeriert, änderte sich jedoch ihre Rolle. Plötzlich ist sie Beobachterin, Begleiterin, Bereitstellerin, um nur Einiges zu nennen. Außerdem hat sie, trotz „Plan“, einen umfangreichen Handlungsspielraum. Die Ausfüllung der „neuen“ Rolle kann zu inneren Konflikten führen, wenn eine mangelnde Rollenkongruenz vorliegt. Das heißt, dass eine Erzieherin nicht in der Lage ist, diese veränderte Rollenerwartung zu erfüllen. Voraussetzung hierfür ist, die „neue Rolle“ auch erfüllen zu wollen. Dafür ist es wichtig, selbst mit den neuen Zielen überein zu stimmen und sich seiner veränderten Rolle bewusst zu werden (vgl. Schwarz 1995, S. 105f).

Ein weiter möglicher Konflikt konnte durch den universellen Einsatz von Erziehern entstehen. Nach der Wende wurde aus den Kindergärtnerinnen, Krippenerzieherinnen und Horterzieherinnen, in speziell entwickelten Anpassungskursen im Schnellverfahren, die „universell einsetzbare Erzieherin“. Da zahlreiche Krippen geschlossen wurden, wechselten Krippenerzieherinnen zum Beispiel in Horte oder Kindergärten und fühlten sich dort mit der neuen Aufgabenstruktur überfordert. Nicht jede Erzieherin wuchs in ihre neue berufliche Rolle hinein. Es kam zu Krankheiten, Wechsel oder Aufgabe des Berufs. Hier wird deutlich, dass es bei Rollenwechseln unerlässlich ist, entstehende Störungen aufzuarbeiten, um Frustration und Resignation einzudämmen (vgl. Schwarz 1995, S. 170).

Da es neben den Rollenkonflikten noch andere Konfliktbelastungen gibt, wie zum Beispiel Paar-, Gruppen- oder Dreieckskonflikte, stellt die Intervention diesbezüglich einen wichtigen Blickwinkel bei der Stressbewältigung dar.

### **3.3 Die Frau im Arbeitsleben in der DDR**

Da die gesamte biographische Laufbahn prägend für die Entwicklung ist und viele der älter gewordenen Erzieherinnen bereits in der DDR ihre Berufsbiographie begonnen haben, erfolgt an dieser Stelle ein kleiner Einblick in die damalige Situation der arbeitenden Frauen.

Die Frau wurde mit Gründung der DDR in die gesellschaftliche Produktion einbezogen.

Als Voraussetzung für die Integration der Frau ins Berufsleben wurden juristische Grundlagen geschaffen, die Formen jeglicher Diskriminierung im Arbeitsprozess des weiblichen Geschlechts beseitigten sollten. Frauen erhielten somit die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren und sich zu qualifizieren.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellte man ebenso auf den Prüfstand und sorgte dafür, dass dies für keine Frau zum Problem wurde. So gab es zum Beispiel die kostenlose Kinderbetreuung, den „Haushaltstag“ oder Teilzeitmodelle.

Im Jahr 1989 waren in der DDR 91,2 % der Frauen berufstätig (vgl. [www.frauenarbeit in der DDR.htm](http://www.frauenarbeit.in.der.DDR.htm)).

Für die Frauen gab es nicht nur das Recht auf Arbeit, sondern sie hatten vielmehr die Pflicht, zum Familienunterhalt beizutragen. Für Frauen gab es jedoch meist Berufe, die finanziell und sozial schlechter gestellt waren.

In Leitungspositionen waren sie selten anzutreffen, da die patriarchale Struktur die Karrieren der Frauen beeinflusste. Ebenso unterbrach die früh beginnende Mutterschaft vorübergehend die berufliche Laufbahn und beeinflusste diese stetig.

Frauen verdienten ca. 25-30% weniger als Männer (vgl. [www.frauenarbeit\\_in der DDR.htm](http://www.frauenarbeit_in_der.DDR.htm)).

Schon bei der Vergabe von Lehrstellen wurde staatlich gelenkt, in welche Berufe wie viele Mitglieder des jeweiligen Geschlechts eintreten sollten. Für Mädchen wurden Berufe „empfohlen“, die frauendominiert waren (vgl. [www.frauenarbeit\\_in der DDR.htm](http://www.frauenarbeit_in_der.DDR.htm)). Daher kommt der hohe Anteil weiblicher Erzieher in der DDR, der bis in die heutige Zeit traditionell nachwirkt.

## **4 Bewältigungsstrategien und deren Ausgestaltung**

### **4.1 Bewältigung und mögliche Bewältigungsformen**

#### **4.1.1 Begriffsklärung aus psychologischer Sicht**

Die Begriffe Bewältigung und Entwicklung sind unmittelbar miteinander verknüpft. Das heißt, dass Bewältigung von der Entwicklung bestimmter Fähigkeiten abhängig ist und erfolgreiche Bewältigung uns den Zugang zu neuen Aufgaben ermöglicht. Personen reagieren differenziert auf Belastungen, da sie unterschiedliche Erfahrungen

diesbezüglich vorweisen. Deshalb gibt es keine allgemeingültige Copingstrategien, sondern verschiedene Möglichkeiten mit Belastungen umzugehen.

Unter einer Bewältigung, ist im Allgemeinen der erfolgreiche Umgang mit einer Belastung zu verstehen. Dies birgt nach Greve die Gefahr, dass es schwierig ist, den „Erfolg“ diesbezüglich messen zu können. Ebenso ist Bewältigungsverhalten schwer verallgemeinerbar. Insgesamt ist Bewältigung prozesshaft zu betrachten.

Um eine Bewältigungsreaktion auszulösen, muss eine Bedrohung oder Belastung vorliegen, die die derzeit verfügbaren Ressourcen einer betroffenen Person übersteigt.

Beispiele hierfür wurden im vorangegangenen Text ausführlich erörtert.

Bewältigung bezieht sich auf die gesamte Palette möglicher Auseinandersetzung mit Belastungen, Gefühlen oder Ereignissen, die die Handlungsfähigkeit oder das Wohlbefinden einer Person gefährden.

Psychologische Bewältigungsforscher fanden heraus, dass eine wesentliche Grundlage für die erfolgreiche Auseinandersetzung mit Belastungen darin liegt, den Stress psychologisch adäquat zu verarbeiten. Demnach spielen die individuellen psychologischen Voraussetzungen eines Menschen eine Hauptrolle und die Art und Schwere der Belastung ist eher von untergeordneter Bedeutung.

Ebenso ist der soziale Kontext, eine wesentliche Größe für Bewältigungsreaktionen. Wenn man gewohnt ist, sich als Teil eines Netzwerkes wahrzunehmen, ergeben sich neue Möglichkeiten, diese Kontakte synergetisch zu nutzen.

Um auf eine Belastung zu reagieren, werden in der Literatur zwei Möglichkeiten beschrieben. Erstens kann eine Person aktiv versuchen, das belastende Problem zu lösen, das heißt agieren.

Zweitens besteht die Möglichkeit, durch Reagieren die individuell empfundene Belastung zu reduzieren. Hierbei kann es sich auch um defensive Strategien wie Verdrängung oder Entwicklung psychosomatischer Erscheinungsbilder handeln. Es geht nicht vordergründig um die Lösung des Problems, sondern um die Reduzierung auf ein Maß, was „aushaltbar“ ist (vgl. Greve 2008, S. 910-926).

Um den Blick zu erweitern, wird im Anschluss eine weitere Theorie angerissen.

Eppel beschreibt das transaktionale Bewältigungs-Modell nach Lazarus & Launier, was einige Schnittmengen zu Greve aufweist. Laut dieser Theorie wird Coping nicht mit

Erfolg und Effektivität in Verbindung gebracht, sondern die psychischen Aktivitäten, die wertungsfrei erfolgen, sind bedeutsam. Es geht demnach nicht um „gut“ oder „schlecht“, Erfolg oder Misserfolg. Intrapsychische Prozesse wie Nachdenken, Planen oder Fühlen sowie die Prozesshaftigkeit von Bewältigung werden auch in diesem Modell betont. Eppel schlussfolgert nach diesem Verständnis, dass sich Bewältigung als „ständig verändernder Handlungsfluss“ vollzieht, was es unmöglich macht, von andauerndem, gleichbleibendem und individuellem Copingverhalten zu sprechen.

Ebenso unterscheidet sie Bewältigung nach ihrem thematischen Charakter. Das heißt, dass es andere Strategien erfordert sich mit vergangenen oder gegenwärtigen Situationen auseinanderzusetzen, als zukünftige Belastungen zu bearbeiten. Hier spielen vorbeugende und Ressourcen stärkende Maßnahmen eine größere Rolle, um an einer Reduzierung von Stress zu arbeiten.

Von Bewältigung spricht Eppel dann, wenn die Kräfte eines Menschen enorm beansprucht werden oder sogar in den Bereich der Überforderung geraten. Um Stress vorzubeugen, nennt sie zwei mögliche Perspektiven.

Einerseits eine bedingungsorientierte Perspektive, die auf der Analyse von Lebens- und Arbeitsbedingungen basiert, aber unabdingbar das Mittun der Leitungsebene einer Organisation verlangt (zum Beispiel Gesundheitszirkel). Andererseits eine individuumszentrierte Bewältigung, die auf individuelle Anstrengungen einer Person gerichtet ist.

Das transaktionale Modell lässt beide Formen einfließen und verknüpft sie miteinander (vgl. Eppel 2007, S. 43ff).

Hat ein Mensch während seines Lebens bereits unter vielen belastenden Entwicklungsbedingungen gelitten, könnte sich eine gewisse Stabilität und Widerstandsfähigkeit eingestellt haben. Diese wird als Resilienz bezeichnet.

„Resilienz kommt zustande, wenn stabilisierende Bewältigungsprozesse den Umgang mit belastenden und potentiell bedrohlichen Entwicklungsbedingungen so regulieren, dass die weitere Entwicklung der Person nicht eingeschränkt oder negativ belastet wird“ (Greve 2008, S. 924). Zwar basierte das Resilienzkonzept ursprünglich auf Beobachtungen von Kindern, kann aber auf die gesamte Lebensspanne eines Menschen übertragen werden. „Resilienz bedeutet eine psychische Widerstandskraft, die als Erhalt

oder Wiederherstellung normaler Funktionsfähigkeit trotz hoher Belastung in Erscheinung tritt. Kriterium ist nicht nur die Abwesenheit von körperlicher oder seelischer Krankheit, sondern altersgemäße Entwicklung und Wohlbefinden“ (Eppel 2007, S. 139). Sie beschreibt Schutzfaktoren, die ein Mensch aktuell zu einem bestimmten Zeitpunkt vorweisen kann (vgl. ebd., S. 139). Ein resilienter Mensch lernte bereits mit Belastungen umzugehen und nutzt diese entwickelten Fähigkeiten für die Zukunft.

Insgesamt kann man feststellen, dass Bewältigung dann als erfolgreich betrachtet werden kann, wenn man zukünftigen Belastungen aktiv oder reaktiv begegnet und dabei Erleichterung verspürt (vgl. ebd., S. 925).

#### **4.1.2 Formen der individuellen Stressbewältigung in der**

##### **alltäglichen Umsetzung**

Wie bereits wissenschaftlich belegt, erfordert Stressbewältigung stets die Aktivität oder zumindest eine Reaktion des Betroffenen.

Fontana beschreibt dies als die Phase der Mobilisierung. Genau dieser Entschluss, dass sich „etwas“ ändern muss und dass man „etwas“ tun muss, ist Voraussetzung für die Bewältigung von Stress. Viele Menschen sind schon „gelähmt“ und dadurch handlungsunfähig. Ist es jedoch einmal zum Entschluss der Veränderung gekommen, wird es leichter, Antriebskräfte zu mobilisieren.

Wurde diese Phase erfolgreich absolviert, geht es darum genau zu analysieren, welche Stressoren als belastend empfunden werden und was man konkret dagegen tun kann. Es muss geklärt werden, wo eventuelle Hindernisse für Handlungen manifestiert sind. Als dritte Stufe beschreibt er das Handeln. Nicht immer wird dies ohne Schwierigkeiten möglich sein. Sollte das Handeln nicht gelingen, besteht die Möglichkeit, dass der Stressor ignoriert wird und wir uns an die Gegebenheiten anpassen. Wichtig für jeden Einzelnen ist, seine Stress fördernden Momente zu betrachten und zu analysieren. Es kommt darauf an, die Prozesse zu identifizieren, die Veränderungen und damit Stressabbau zulassen. Es wäre utopisch, sämtliche Stressoren im beruflichen und



privaten Bereich abbauen zu wollen, jedoch kann ein bewusster Umgang mit Stress eine wirksame Bewältigungsstrategie darstellen (vgl. Fontana 1991, S. 41ff).

Renate Buffaloe unterscheidet zwei Möglichkeiten von Bewältigungsstrategien. Sie beschreibt angemessenes und unangemessenes Copingverhalten. Die Folgen angemessenen Bewältigungsverhaltens sind innere Ausgeglichenheit, Wohlbefinden, innere Ruhe und langfristig, körperliche und psychische Gesundheit.

Unangemessene Copingstrategien hingegen beseitigen zwar kurzfristig die Stresssymptome, führen aber langfristig zu Abhängigkeiten, Gewalt oder psychosomatischen Störungen.

Sie gliedert nach Lazarus und Launier in 4 Strategien der Stressbewältigung, die jeweils Problem lösende und emotionsregulierende Funktionen erfüllen.

### 1. Informationssuche

Dabei geht es um eine Analyse der stressreichen Situation und die Entscheidung, wie man mit der Situation umgehen möchte. Der Betroffene entscheidet selbst, wie tief er in die Materie „eintaucht“ und welche Informationen für ihn bedeutsam sind. Als Beispiel nennt sie die Mitteilung einer schweren Krankheit. Hier ist es für manche Menschen wichtig, jedes Detail zu kennen, um damit umgehen zu können. Anderen Menschen hilft gerade ein Stück Unwissen und Vertrauen in Ärzte, die Situation besser zu bewältigen.

### 2. Direktes Handeln

Hiermit sind alle Aktivitäten gemeint, ausgenommen die kognitiven, die dazu dienen Stresssituationen zu bearbeiten. Wesentlich dabei ist die Vielfalt und Bandbreite dieser Handlungen. Beispiele dafür können weinen, essen, schimpfen, schreien, Alkohol trinken oder auch die Flucht ergreifen, sein. Der Faktor Zeit spielt ebenso eine Rolle, und so kann sich die Bewältigung auch auf bereits vergangene Ereignisse (zum Beispiel bei einem Trauerfall), auf die Gegenwart (aktuelle Arbeitssituation) oder die Zukunft (baldiger Wohnortwechsel) beziehen. Wenn man bekannte zukünftige Ereignisse bereits gedanklich bearbeitet, kann der entstehende Stress vermindert werden (vgl. Buffaloe 1998 S. 28ff).

### 3. Aktionshemmung und Inaktivität

„Eine effektive Stressbewältigung kann auch in der Unterdrückung eines Handlungsimpulses bestehen. Wenn sofortiges Handeln eher Schaden anrichten würde,

weil Sie im Augenblick zu aggressiv sind, ist es allemal besser, erst einmal die berühmte Nacht darüber zu schlafen oder zumindest ein paarmal tief durchzuatmen“ (Buffaloe 1998 S. 33). Bei der Verletzung moralischer, sozialer oder physischer Prinzipien, kann diese Copingstrategie hilfreich sein.

#### 4. Intrapsychische Bewältigung

Hiermit sind kognitive Prozesse gemeint, die für die Regulierung von Emotionen zuständig sind. Vorgänge wie Selbsttäuschung, Verleugnung, Projektion, Vermeidung oder Distanzierung von einer Bedrohung kann man hier verorten. Beispielhaft hierfür sind jene Frauen, die den Alkoholkonsum und die danach auftretende Gewalt ihrer Männer herunterspielen, „da es doch nur selten auftritt und sie es doch nicht mit Absicht machen“. Durch diese Selbsttäuschung schafft es eine Frau, die eigene emotionale Belastung zu reduzieren, da sie den „Schaden“ minimiert. So gibt es für sie keinen Grund, diese Situation als belastend zu empfinden (vgl. Buffaloe 1998 S. 32ff).

#### 4.1.3 Weibliche Bewältigungsprinzipien

Die Findung einer Geschlechteridentität ist im Erwachsenenalter meist abgeschlossen.

Gerät ein Mensch jedoch in krisenbehaftete Situationen, können gewohnte Copingstrategien ihre Wirkung verlieren. Die biographischen Bewältigungskompetenzen einer Person treten hervor, und ein Mann-Sein oder Frau-Sein spiegelt sich wider. Dies kann sich von den vorher gelebten Rollen unterscheiden.

Böhnisch geht von einer „geschlechtstypischen“ Rüstung für die Bewältigung von Krisensituationen aus, was bestätigt, dass unterschiedliche Bewältigungsstrategien Anwendung finden können.

Frauen kommen subjektiv besser mit ihrem „bedrohten Selbst“ zurecht, jedoch findet dies immer noch wenig soziale Anerkennung. Sie ziehen sich dann zurück und entschwinden damit der sozialen Aufmerksamkeit. Diese innere Betrachtungsweise führt dazu, dass Frauen, im Gegensatz zu Männern, Empathie, und damit verbunden, auch eine stärkere Beziehungs- und Gruppenfähigkeit aufweisen. Das Zugeben eigener Schwächen fällt Frauen leichter. Gerade im Verarbeiten von Stress spielen psychische Prozesse eine große Rolle und somit ist eine optimale Basis zur möglichen Bewältigung geschaffen.

Carol Gilligan hat durch eine Reihe von Untersuchungen das weibliche Bewältigungsprinzip „Innen“ genauer beleuchtet. Sie stellte fest, dass Frauen in Beziehungsgeflechten denken und sich für das Wohl von Anderen verantwortlich fühlen. Frauen sind insgesamt stärker auf soziale Kontakte und Beziehungen angewiesen und haben Angst vorm „Alleinsein“. Gilligan konstruiert für Frauen das Bewältigungsprinzip des „Care“, welches auf Fürsorglichkeit, Geben, Helfen und Sanftheit ausgerichtet ist.

Birgit Rommelsbacher kritisiert diese Meinung hinsichtlich der Selbstverständlichkeit der Zurücknahme von Frauen. Damit wird die geschichtlich geprägte Rolle der fürsorglichen Helferin „legalisiert“ und „normalisiert“, ohne darauf aufmerksam zu machen, dass es sich auch um Schwäche handeln könnte. Frauen werden so nicht bestärkt, ihre Hemmungen zu überwinden und sich durchzusetzen, sondern sich zurückzunehmen. Zusammenfassend wird festgestellt, dass zwar diese Innenorientierung Vorteile bezüglich des Wahrnehmens und Ausdrückens eigener Gefühle hat, jedoch wird dies in der Außenwahrnehmung oft als „Schwäche“ angesehen. Genau aus diesem Grund gehen Frauen mit ihren Sorgen und Nöten nicht an die „Öffentlichkeit“, sondern klären Vieles mit sich selbst und „fressen alles in sich hinein“.

Dazu beschreibt Funk die „Symptomatik der Verschwiegenheit“, die besagt, dass es für viele Frauen selbstverständlich ist, ihre Ängste und Belastungen im Inneren verborgen zu halten und nicht zu artikulieren. Deshalb ist es wichtig, diese verstaubten Klischees aufzulösen und Frauen dazu zu ermuntern, ihre eigene Identität zu finden.

Sicherlich wird es in Krisensituationen männliche und weibliche Bewältigungsmuster geben. Die Zuordnung erfolgt aber nicht zwanghaft, sondern durch die Sozialisation und soziale Konstruktionen, die diese strikte Zuschreibung „aufgeweicht“ (vgl. Böhnisch 2008 S. 220ff).

## **4.2 Möglichkeiten der konkreten Stressreduzierung im Alltag und im Berufsleben**

### **4.2.1 Kurzfristig wirkende Stressreduktion**

Um verschiedene Stresssituationen adäquat zu bewältigen, ist ein großer Fundus an Bewältigungsstrategien erforderlich. Eine Möglichkeit der Stressbewältigung ist die Verringerung, bzw. die Reduzierung der Intensität der Stressoren. Dadurch wirken diese nicht mehr so intensiv auf eine Person mit dem Ergebnis, dass sich die Belastung entsprechend absenkt. Wesentlich für eine erfolgreiche Stressbewältigung ist, wie auch schon in vorangegangenen Abschnitten wissenschaftlich belegt, die individuelle Auseinandersetzung eines Menschen mit seinem Stresserleben. Hier kann, zum Beispiel durch aktive Entspannung, eine geänderte Sichtweise auf Stressoren oder durch eigenes aktives Verhalten einer Belastung entgegengesteuert werden.

Es gibt Sofortmaßnahmen, die dazu geeignet sind, akut auftretendem Stress schnell entgegen zu wirken, um somit für Abhilfe zu sorgen. Diese sind jedoch nur kurzfristig wirksam und teilweise kritisch zu betrachten.

#### **1. Abreaktion**

Wenn man körperlich aktiv wird, baut man Stresshormone ab und fühlt sich somit schnell besser. Insgesamt ist die Art der Abreaktion, die man anwendet von großer Bedeutung. Wählt man Methoden, bei denen kein Anderer beeinträchtigt wird, wie zum Beispiel Sport, Gartenarbeit oder Treppe laufen anstatt den Fahrstuhl zu benutzen, kann dies den gewünschten Effekt bringen. Sozial unangemessene Abreaktion wie zum Beispiel Wutausbrüche, Schlägereien oder laute Beschimpfungen führen zwar zur individuellen Entlastung, ziehen aber neuen Aggressionsaufbau mit sich und sind somit in dieser Form nicht als Copingstrategie praktikabel.

#### **2. Ablenkung**

„Ablenkungen sind gezielte Aktivitäten, die eine Belastung vorübergehend vergessen lassen (Wagner-Link 2009). Man macht etwas anderes, z.B. einen Spaziergang, und konzentriert sich voll darauf. Ablenken ist einfach und bewährt sich beim Kappen von Erregungsspitzen“ (Litzcke/Schuh/Pletke 2013, S. 50). Wichtig dabei ist, dass dabei kein neuer Stress entsteht. Möglichkeiten hierfür sind: Blumen gießen, Zimmer

aufräumen, Bild anschauen, um nur Einiges zu nennen. Ebenso sind einfache gymnastische Übungen empfehlenswert.

### 3. Gedankenstopp

Dieses Mittel kommt zur Anwendung, wenn einen die Gedanken um eine belastende Situation nicht los lassen. Mit dem Wort „Stopp“, welches man laut vor sich hin spricht, lenkt man seine Gedanken weg von den bisherigen Grübeleien und der „gedankliche Teufelskreis“ wird durchbrochen. Diese Methode wird in der Literatur als Notbremse, jedoch ohne dauerhafte Wirkung beschrieben.

### 4. Zufriedenheitserlebnisse

Das Schaffen persönlicher Freiräume, um Hobbys und Freizeitaktivitäten nachzugehen, ist ebenfalls wichtig zur Stressprävention. Hierbei sind Aktionen gemeint, die weder nützlich noch praktisch sein müssen, sondern sich explizit an den Interessen und Bedürfnissen der Person orientieren. Günstig wirkt sich aus, wenn diese aufwandfrei, regelmäßig und mit vertrauten Menschen durchgeführt werden können.

### 5. Positive Selbstinstruktion

Im inneren Monolog bewerten, vergleichen und beobachten wir unsere Gefühle. Zum Beispiel antwortet ein guter Freund nicht auf eine E-Mail. Unser Inneres fängt sofort an zu arbeiten und fragt: Kann er mich nicht mehr leiden? Was habe ich ihm getan? Diese inneren Monologe führen zu negativen Gefühlen und setzen eine Person unter Druck. Deshalb kommt es darauf an, diese negativen Selbstaussagen in positive Formulierungen umzuwandeln. Dies führt dazu, dass Stress erzeugende Gedanken kontrolliert werden können und der Mensch somit handlungsfähig bleibt. Bei unserem Beispiel könnte das sein: „Er hat die Mail gewiss nicht bekommen.“ „Der Computer ist vielleicht defekt, ich rufe ihn mal an.“

### 6. Spontane Entspannung

Voraussetzung hierbei ist das Beherrschen einer Entspannungstechnik, die man dann gezielt und punktuell einsetzen kann. Außerdem ist es wichtig einen ausgeglichenen Tagesrhythmus mit passenden Gegenstrategien zu entwickeln. Das bedeutet beispielsweise, wer eine sitzende Tätigkeit im Beruf ausübt, für den ist empfehlenswert, sich in der Freizeit mehr zu bewegen. Ebenso kann man hochgradig geistig fordernde

Arbeitstätigkeit mit eher geistig weniger anspruchsvollen Arbeiten (gärtnern, Rad fahren, Rasen mähen) kompensieren.

#### 7. Entschleunigung

Wenn Menschen Stress empfinden, werden sie hektisch. Da starker Stress häufig als unangenehm erlebt wird, will man diesem „entfliehen“. Damit gerät man in den Teufelskreis der permanenten Beschleunigung. Man wird immer schneller, fehlerhafter und nervöser. Wenn man alle eigenen Erwartungen und die Erwartungen anderer erfüllen möchte, ist man schnell überfordert. Es geht jedoch vielmehr um die Schaffung eines Zustandes der Zufriedenheit, über das, was man leistet und zu leisten bereit ist. Die Herstellung eines Gleichgewichtes kann Basis sein, um einerseits ein sinnerfülltes, gefordertes und andererseits ein lebenswertes Leben, zu führen (vgl. ebd., S. 49-57).

### **4.2.2 Langfristig wirkende Stressreduktion**

Um Stress langfristig zu bewältigen ist es günstig, die Ursachen für diesen zu verändern oder zu beseitigen. Ebenso wirken das Vorhersehen von möglichem Stress und die Vorbereitung auf seine Folgen besonders präventiv. Grundsätzlich geht es dabei um eine Veränderung der bisherigen Gewohnheiten und eine Umstellung des Lebens.

#### 1. Ablegen der „Opferrolle“

Fühlt man sich als Opfer, ist man hilflos und kann keinerlei Kontrolle ausüben. Deshalb kommt es zu Stressreaktionen, die das lösungsorientierte Bearbeiten von Problemen erschweren und somit diese Rolle weiter stärken. Um die „Opferrolle“ abzulegen ist es wichtig, das „Jammern“, welches einerseits die Funktion hat Mitgefühl zu erwecken, Gemeinsamkeit herzustellen oder von der eigenen Verantwortung für sich ablenkt, zu beenden. Es geht darum, sich der Verantwortung zu stellen, die man bereits gelernt hatte und in kleinen Schritten das Selbstvertrauen auszubauen.

#### 2. Änderung der Einstellungen

Eigene Gedanken, Erwartungen oder individuelle Einstellungen führen ebenso häufig zu Stressmomenten. Ein überhöhtes Anspruchsniveau führt zu Misserfolgen, die sich negativ auf die Psyche auswirken. Deshalb ist es günstig, ein mittleres Anspruchsniveau zu bevorzugen, dass einerseits fordert, ohne zu überfordern. Wichtig hierbei zu

überprüfen, ob Fähigkeiten und Belastbarkeit kompatibel sind, da ständige Überforderung zu Dauerstress führt.

### 3. Änderung des Verhaltens

Hat man die Einsicht zur Notwendigkeit einer Verhaltensänderung erreicht, geht es vor allem darum alte, verfestigte Gewohnheiten zu verlernen und neue Gewohnheiten zu erlernen. Besonders unter Stress neigt man dazu, in alte Verhaltensmuster zurück zu fallen. Deshalb ist es unerlässlich, sich über Ziele bezüglich der Verhaltensänderung, der Selbstbeobachtung, der Planung und des Durchhaltens von Verhaltensänderungen, Gedanken zu machen.

### 4. Soziale Unterstützung

Besonders, wenn ein Mensch sich in einem Problemzustand befindet, hat er das Bedürfnis nach Nähe, Wärme und Geborgenheit. Diese Interaktion zwischen Menschen, wird in der Literatur als „Soziale Unterstützung“ bezeichnet. Ziel dieser Unterstützung ist die Linderung der Belastung.

Es werden vier Ebenen beschrieben:

- Instrumentelle Unterstützung (materielle Hilfe, konkretes Verhalten)
- Emotionale Unterstützung (Zuwendung, Anerkennung, Verständnis, Gesprächsbereitschaft)
- evaluative Unterstützung ( Bestätigung, Feedback, Relativierung der eigenen Situation)
- informationelle Unterstützung ( Weitergabe von Wissen, Ratschlägen, Beratungsstellen, Informationen)

Besonders bei Dauerstress ist die Unterstützung von Freunden und Familie eine wichtige Ressource. Die Pflege dieser sozialen Beziehungen ist von enormer Bedeutung für die Wirksamkeit als Bewältigungsmodell in Krisensituationen.

### 5. Zeitmanagement

Viele Menschen verspüren das Gefühl „gehetzt zu sein“. Dies kommt zustande, wenn das persönliche Temperament mit den Anforderungen, die die Umwelt stellt, kollidiert.

Der gezielte Einsatz von Zeitplanern kann hierbei nützlich sein. Wesentlich bei der individuellen Zeitplanung ist die eigene Klarheit über eine sorgfältige Auswahl der Termine. Das kann nur von jedem selbst entschieden werden und so kann ein Planer

helfen, den Überblick zu behalten. Somit sind Reserven für andere Gedanken frei und Stress kann vermieden werden. Weiterhin geht es darum „Zeitdiebe“ zu entlarven und danach auszuschalten. Darunter verstehen wir unter anderem mangelndes Delegieren, die nicht vorhandene Fähigkeit „Nein“ sagen zu können, Perfektionismus und mangelnde Selbstdisziplin, um nur Einiges zu nennen.

## 6. Systematische Entspannung

Wenn man unter nervlicher Anspannung steht, ist der Anspruch an die Entspannungsphasen erhöht. Gibt man dem nicht nach, sind psychosomatische Erkrankungen die Folge und der Körper verliert sein Gleichgewicht.

Eine mögliche Form, diesem entgegen zu wirken, ist die **Atementspannung**. Ist ein Mensch angespannt, verändert sich auch seine Atmung. Sie wird schnell und flach und somit kann der Körper nicht mehr ausreichend mit Sauerstoff versorgt werden oder es kommt zum Hyperventilationssyndrom. Ruhige Atmung führt zu Entspannung. Durch leicht erlernbare Atemübungen kann diese herbeigeführt werden (vgl. ebd., S. 81).

Außerdem sind Muskelverspannungen mit Stress, Angst und Erregung gekoppelt. Jakobsen hat dagegen die sogenannte „**Progressive Muskelentspannung**“ entwickelt. Dabei geht es um das Anspannen und anschließende Entspannen verschiedener Muskelbereiche. Es wird stets auf eigene Empfindungen und damit die Wahrnehmung des eigenen Körpers geachtet. Schon eine 20-minütige Pause, die auch in den Arbeitsprozess integrierbar wäre, bringt Entlastung.

Eine weitere Möglichkeit der systematischen Entspannung ist das **autogene Training**.

Hierbei handelt es sich um eine Technik der konzentrativen Selbstentspannung. Mit Hilfe formelhafter Sätze („Mein Bein ist ganz schwer.“) konzentriert man sich auf das Beschriebene und empfindet dann tatsächlich diesen Zustand. Mit dem Körper entspannt sich ebenso die Psyche und es kommt zur Erholung. Diese Methode erfordert einen größeren Übungsaufwand bis Erfolge spürbar werden, jedoch handelt es sich insgesamt um eine wirksame Anwendung zum Stressabbau (vgl. ebd., S. 57-90).

Die genannten Beispiele sind nur als eine Auswahl möglicher Stress reduzierender Maßnahmen mit langfristiger Wirkung zu verstehen. Ein gesunder Lebensstil mit Bewegung, ausgewogener Ernährung sowie ausreichenden Getränken sind ebenfalls Stress kompensierend zu bewerten (vgl. ebd., S. 57-90).



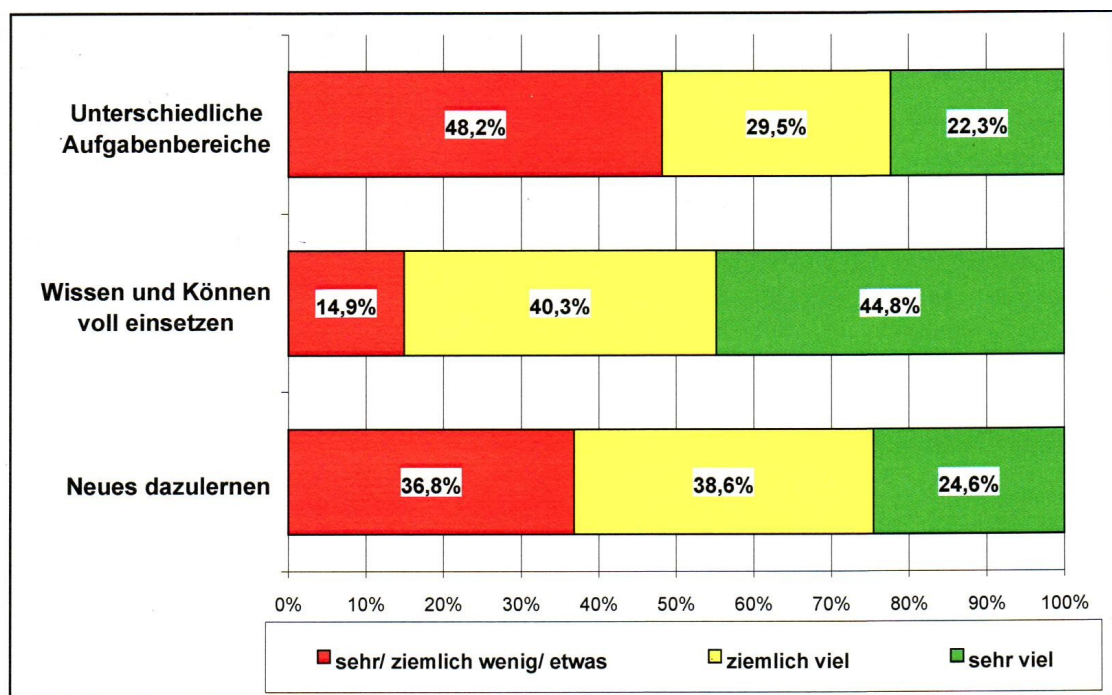
## 4.3 Stressbewältigung im Erzieherberuf

### 4.3.1 Ressourcennutzung zur Vermeidung von Stressreaktionen

Die Thematik Stress und Belastungen von Erziehern wurde in zahlreichen Studien untersucht. Im BGW-DAK Stress-Monitoring beschreibt man die Abhängigkeit der Stressbewältigung von den jeweils aktuellen Ressourcenfaktoren.

Beispielhaft werden im Folgenden einige Ressourcen näher erläutert.

1. Vielseitigkeit: Darunter versteht man zum Einen den Abwechslungsreichtum einer Tätigkeit, bzw. die mangelnde Monotonie, aber auch, ob ein voller Einsatz der beruflichen Kompetenzen möglich ist. Die Ergebnisse der Befragung wurden in einem Diagramm zusammengefasst:



Quelle: BGW- DAK Stress-Monitoring S. 28

[http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK\\_Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK_Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf)

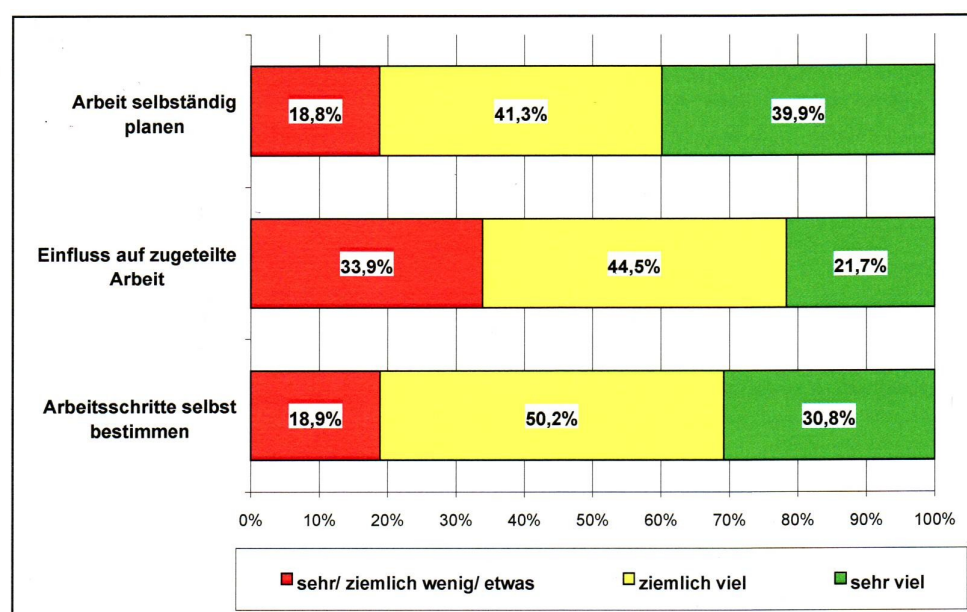
verfügbar am 23.10.2013

Es stellte sich heraus, dass über 50% der Befragten Erzieher/innen ihre Aufgabenbereiche als „unterschiedlich“ darstellten und somit die Vielseitigkeit an dieser Stelle eine Ressource zur Stressbewältigung sein könnte. Noch markanter wird das Ergebnis bei der Frage nach dem Einsatz des individuellen Wissens und Könnens. Hier bestätigen rund 85 % der Befragten, dass sie dieses ziemlich oft, bzw. sehr oft einsetzen

können. Somit ist die eigene berufliche Kompetenz gefragt und individuelle Kenntnisse und Methoden könnten für Abwechslung sorgen. Wichtig dabei ist, dass man sich diese Möglichkeit bewusst macht.

Rund 75% der Befragten gaben an, dass sie ziemlich viel und sehr viel Neues dazulernten. Auch hier könnte sich jeder im Erzieherberuf im Klaren darüber sein, dass eine stärkere Zustimmung zu diesem Punkt, eine stärkere Ressource „Vielseitigkeit“ bedeutet und somit Stressreaktionen vermeiden kann.

2. Handlungsspielraum: Wenn man die Möglichkeit hat, seine Arbeit selbst zu planen, kann man bereits von vornherein Stress erzeugende Momente ausschließen, bzw. minimieren. Durch die gedankliche Auseinandersetzung kann man sich besser auf belastende Situationen vorbereiten und somit schon lösungsorientierte Strategien entwickeln. Auch dazu wurden Erzieher/innen befragt und die Ergebnisse visualisiert.



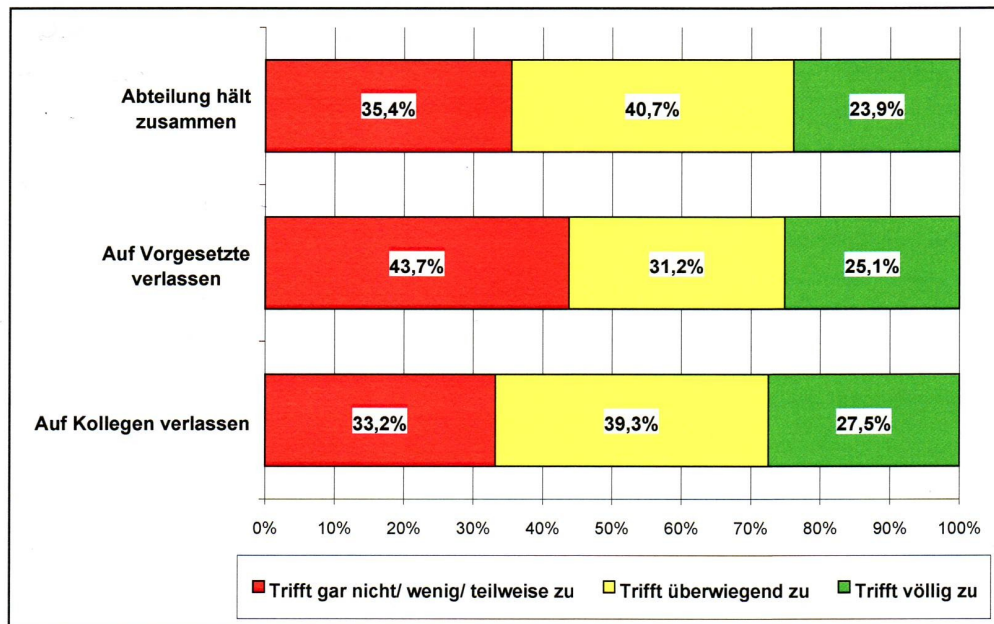
Quelle: BGW- DAK Stress-Monitoring S. 30

[http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK\\_Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK_Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf)

verfügbar am 23.10.2013

Es wird deutlich, ca. 80% der Befragten sehr viel bei der Planung ihrer Arbeit und der Bestimmung ihrer Arbeitsschritte mitwirken können. Einfluss auf zugeteilte Arbeiten haben immerhin ca. 66%. Insgesamt gute Voraussetzungen diesen Handlungsspielraum als Ressource zu nutzen.

3. Soziale Rückendeckung: Darunter versteht man den Einfluss des sozialen Umfeldes. In der Studie wurde dies auf den Arbeitsplatz bezogen und somit Kollegen und Vorgesetzte diesbezüglich eingeordnet.



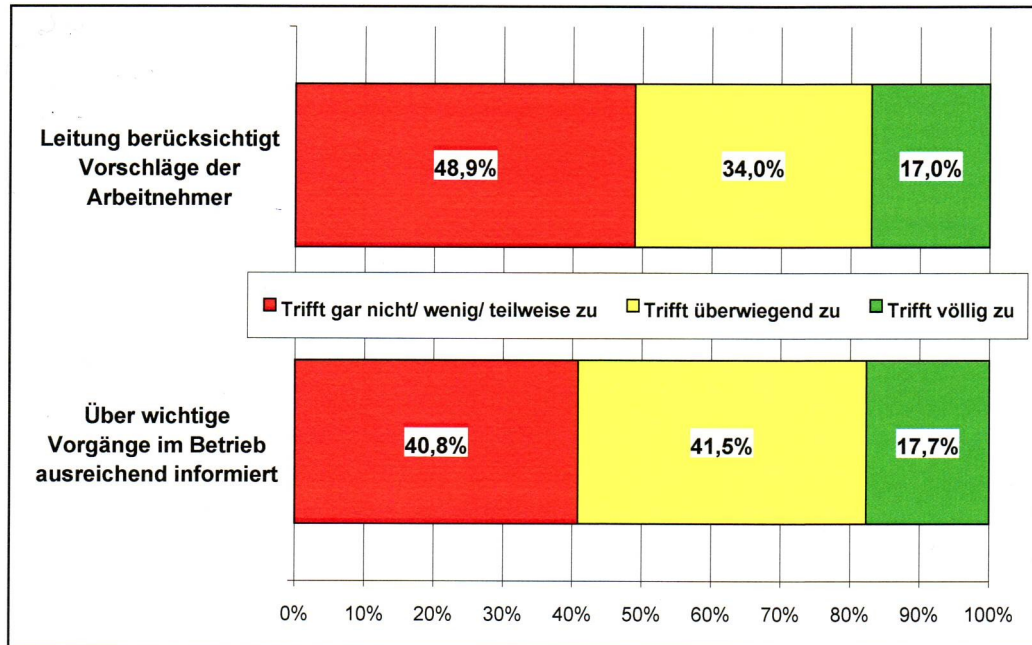
Quelle: BGW- DAK Stress-Monitoring S. 32

[http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK\\_Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK_Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf)  
verfügbar am 23.10.2013

Es fällt auf, dass rund 44% der Befragten angeben, sich nicht oder wenig auf den Vorgesetzten verlassen zu können. Ebenso wird der scheinbar banale Fakt des „Zusammenhaltens der Abteilung“ und der „Verlässlichkeit der Kollegen“ von über 1/3 der Befragten als „nicht“ oder „teilweise“ zutreffend beschrieben. Auch hieraus lassen sich Konsequenzen ziehen. Ist gerade diese Ressource für eine Erzieherin von enormer Bedeutung und ergeben sich daraus heftige Stressreaktionen für sie, könnte eine mögliche Schlussfolgerung der Wechsel des Arbeitsplatzes sein.

#### 4. Information und Mitsprache:

Werden Mitarbeiter offener informiert und haben sie die Möglichkeit, Vorschläge einzubringen, erhöht das die Arbeitszufriedenheit.



Quelle: BGW- DAK Stress-Monitoring S. 34

[http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK\\_Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK_Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf)

verfügbar am 23.10.2013

Laut Ergebnis-Diagramm der verwendeten Studie zeigt sich, dass knapp 50% der Leitungen keine oder wenige Vorschläge der Arbeitnehmer berücksichtigen und auch der Informationsfluss bei ca. 41% der Befragten mangelhaft ist. Hier könnten Leitungen und Träger einen Ansatzpunkt sehen, durch Transparenz und Partizipation Stressreaktionen der Mitarbeiter zu mindern (vgl. [http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf)).

Auch im „DGB-Index Gute Arbeit“ aus dem Jahr 2007 und 2008 wurde die Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern untersucht. Der Bereich Ressourcen, der eine Möglichkeit zur Verminderung von Stressreaktionen darstellt, wird auch in dieser Studie ausführlich und noch differenzierter erforscht. Interessant wäre auch, ob sich Veränderungen zum 2000 erstellten BGW-DAK Stress-Monitoring erkennen lassen.

Der Erzieherberuf ist durch ein hohes Niveau an Ressourcen gekennzeichnet.

1. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglichen einem Menschen die berufliche Entwicklung und können somit die Selbsteinschätzung positiv beeinflussen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung der geistigen Flexibilität und Förderung von beruflicher und sozialer Kompetenz. Die Untersuchungen ergaben, dass diese Möglichkeit von ca. 63% der Erzieher in hohem Maß genutzt werden kann.
2. Der Erzieherberuf birgt ein hohes Maß an Möglichkeit für Kreativität. 93% der Befragten erkannten dies und können somit auf diese Ressource zurückgreifen.
3. Aufstiegsmöglichkeiten sind im Erzieherberuf eher weniger im Fokus. Nur 13% der Befragten wurde ein beruflicher Aufstieg ermöglicht. Interessant wäre in diesem Zusammenhang zu betrachten, wie viele Erzieherinnen überhaupt eine Veränderung diesbezüglich anstrebten oder ob sie lieber an der „Basis“ bleiben möchten.
4. Die Abbildung der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit sind bei der Studie aus dem Jahr 2008 mit 78% und bei dem BGW-DAK-Stress-Monitoring aus dem Jahr 2000 (ca. 80%) sind fast identisch. Somit ist diese Ressource relativ stabil geblieben.
5. Im Bereich Informationsfluss sind bereits positive Tendenzen erkennbar, die jedoch weiterer Anstrengung bedürfen. So gaben im Jahr 2000 nur 17% der Befragten an, ausreichend Informationen zu erhalten und 41 % bemängelten den Informationsfluss. Im Jahr 2008 fühlten sich dagegen rund 45% der Befragten in einem hohen Maß informiert und nur ca. 24% der Befragten fühlte sich durch fehlende und unklare Informationen belastet.
6. Die Führungsqualität wird als eine weitere wichtige Unterstützungsressource gesehen. Sie kann Arbeitsbedingungen, soziale Komponenten sowie individuelle Befindlichkeiten beeinflussen. Sensible Führung kann motivierend und unterstützend wirken sowie Handlungsspielräume anbieten und Perspektiven einräumen. Wesentlich dabei ist, den Mitarbeitern Respekt, Wertschätzung und Anerkennung entgegen zu bringen. Der DGB-Index bestätigt, dass durchschnittlich 60% der befragten Erzieher/innen ihren Leitungen einen positiven und unterstützenden Führungsstil zuschreiben. Hier ist bei den über 40-Jährigen ein leicht höherer Wert festzustellen. 4 von 5 Erzieher/innen erfahren in hohem Maß Wertschätzung, was als Ressource genutzt werden kann.

7. Das Bestreben einer Führungskraft um einen positiven Führungsstil ist eingebettet in betriebliche Rahmenbedingungen, die oft bestimmte Vorgaben, Prioritäten, Gesetze oder Bewertungskriterien festlegen. Dennoch wird laut DGD-Index von den Befragten diese Betriebskultur mehrheitlich positiv bewertet. Von einer „Kollegialen Betriebskultur“ sprechen immerhin 57%.

8. Ein weiterer „Puffer“ für die Stressbewältigung sind die soziale Unterstützung und die Kollegialität. Kollegialer Austausch, oder auch nur das Wissen, dass man jemanden fragen kann, wenn Probleme bestehen, wirken entlastend. 86% der Befragten gaben an, ein hohes Maß an Kollegialität zu erfahren. Hieraus kann man schlussfolgern, dass Erzieher diese Ressource zu nutzen lernten.

9. Eine weitere untersuchte Ressource ist der Sinngehalt einer Arbeit. Dieser beschreibt das Erleben, dass man mit seiner Arbeit etwas Sinnvolles bewirkt und man somit bedeutsam für die Gesellschaft ist. Dieses Gefühl der Bedeutsamkeit zählt zu den wichtigsten Gesundheitsressourcen. Hier ergab die Studie, dass 98% der Befragten sich gesellschaftlich wichtig fühlen. Ein Ergebnis, das für sich selbst spricht.

10. Unregelmäßige Arbeitszeiten können ein gesundheitliches Risiko darstellen, wenn damit die individuelle Planbarkeit von Arbeits- und Freizeiten des Arbeitnehmers eingeschränkt ist. Immerhin 61% der befragten Erzieher/innen bestätigen eine bedürfnisorientierte und planbare Arbeitszeit. Hier könnte die Änderung struktureller Bedingungen Entlastung bringen. Eine dickere Personaldecke, die Krankheit und Urlaub ausgleicht, könnte für die anderen Kollegen planbarere Arbeitszeiten, Überstundenabbau nach Wunsch, Überstundenvermeidung oder individuelle Wochenarbeitszeiten ermöglichen. (vgl. [www.chancen-foerdern.de/w/files/chancen\\_foerdern\\_arbeitspapier\\_erzieherinnen\\_24112008.pdf](http://www.chancen-foerdern.de/w/files/chancen_foerdern_arbeitspapier_erzieherinnen_24112008.pdf), S.22-34).

Diese Fakten geben einen kleinen Einblick in mögliche Ressourcen des Erzieherberufes. Der Vergleich der beiden Studien diente dazu Entwicklungstendenzen zu verdeutlichen und wurde deshalb nur an ausgewählten Stellen gezielt genutzt.

### **4.3.2 Konkrete Maßnahmen zur Belastungsreduzierung von**

#### **Erziehern und Erzieherinnen in Kindertagesstätten**

Vorangegangen wurden zahlreiche Maßnahmen aufgeführt, die eine Erzieherin zur individuellen Stressbewältigung im Alltag und Beruf ergreifen kann. Ebenso spielten Ressourcen und deren Nutzung eine wesentliche Rolle.

In diesem Abschnitt geht es darum, die Möglichkeiten eines Arbeitgebers zu untersuchen, um Belastungen für Erzieher zu reduzieren, rechtzeitig zu erkennen und im Bedarfsfall Mitarbeiter bei der Bewältigung von Stress zu unterstützen. Die GEW hat dazu eine Studie durchgeführt und Schlussfolgerungen für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz für Erzieher/innen gezogen. Es geht hiernach um organisationsbezogene, arbeitsbezogene und personenbezogene Veränderungen, die zur Entlastung des Personals führen können.

#### **Organisationsbezogene Maßnahmen:**

1. Eine professionelle Aus- und Weiterbildung von Leiterinnen hinsichtlich Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Organisationsentwicklung, Gefährdungsanalyse und -beurteilung, Teamführung und Teambildung sowie Kommunikation ist eine wichtige Voraussetzung, um positiv auf das Wohlbefinden und die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter eingehen zu können.
2. Ein Leitbild legt Grundsätze, Ziele und Handlungsweisen fest, um Klarheit über das Wertesystem einer Organisation zu erbringen. Somit wird ein einheitliches Handeln aller Mitarbeiter (Träger, Leiter, Erzieher) sowie der Eltern möglich. Es dient zur Entwicklung einer Organisations- und Führungskultur.
3. Das Anbieten einer Supervision ermöglicht die Reflexion von beruflichen Problemen, um so die pädagogischen Handlungskompetenz erweitern zu können.

In Einzelsupervisionen, Teamsupervisionen oder kollegialen Supervisionen werden Widersprüche im Rollenverständnis, soziale Kompetenzen oder das berufliche Selbstverständnis bearbeitet. Gerade für älter werdende Erzieherinnen bietet diese Möglichkeit einen Rahmen, ihre besondere Situation zu reflektieren (zum Beispiel die Durchsetzungsfähigkeit, Rolle im Team, Ausstieg aus dem Berufsleben).

4. Gesundheitszirkel ermöglichen Erzieher/innen Belastungen realistisch wahrzunehmen, und so entweder an deren Vermeidung oder Bewältigung aktiv zu

arbeiten. Hierbei trifft sich eine Kleingruppe von Erziehern über eine bestimmte Zeitspanne in regelmäßigen Abständen. Die Treffen finden freiwillig statt, wobei unter Anleitung zielgerichtet Probleme der Einrichtung analysiert und mit Hilfe spezieller Techniken Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Danach werden diese Lösungsvorschläge umgesetzt und kontrolliert.

5. Eine Verbesserung des Personalschlüssels mit kleineren Kindergruppen ist ein wichtiger Faktor, wenn man über Entlastung im Erzieherberuf nachdenkt. Positive Folgen wären die Verbesserung der Qualität des Bildungs- und Erziehungsauftrages sowie eine stabilere Gesundheit durch die Senkung des Belastungsniveaus von Erzieher/innen. Weiterhin bringt mehr Personal auch eine Erhöhung der Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowie Zeitreserven für nötige Fortbildungen in pädagogischen Fragen, aber auch im Bereich Personalpflege (zum Beispiel Burnoutprävention, Konfliktmanagement, Stressbewältigung ) mit sich.

6. Durch professionelle Beratung für Erzieher/innen (Coaching) könnten individuelle Belastungssituationen thematisiert und entsprechende Lösungsmodelle entwickelt werden. Somit kann man negative Belastungsfolgen verhindern.

7. Weitere organisationsbezogene Maßnahmen zur Stressvermeidung sind die Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie, besonders bei älter werdenden Erziehern, das Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle. Dabei wäre, als eine Möglichkeit, die Altersteilzeit zu nennen. Ebenso sind Ressourcen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Imagegewinn des Erzieherberufs und eine Verbesserung der Kommunikationskultur wünschenswert und erfolgsversprechend.

#### **Arbeitsbezogene Maßnahmen:**

Eine Reduzierung des Lärmpegels dient der positiven Veränderung der Arbeitsbedingungen und somit der Absenkung des Belastungsniveaus. In der Praxis gibt es dazu verschiedene Möglichkeiten. Durch verschiedene bautechnische Veränderungen (Schallschutzdecken, Verkleidungen der Wände) könnten die Schallpegel erheblich gesenkt werden. Eine weitere Maßnahme könnte die Aufteilung großer Räume in kleinere Einheiten sein, womit durch die Anordnung und Art der Möblierung (Regale, Trennwände) eine Schallausbreitung unterbunden wird. Korkboden absorbiert Geräusche. Die Reduzierung der Gruppengröße hat ebenso Auswirkungen auf



den Lärmpegel, da weniger Kinder auch weniger Lärm verursachen. Im methodischen Bereich ist die „Lärm-Ampel“ geeignet, Lautstärke zu visualisieren. Entspannungsgeschichten als Ruheinseln für Kinder und Erzieher stellen eine weitere wichtige Maßnahme in diesem Bereich dar. Neben der Lärmreduzierung spielt die Verbesserung der Körperhaltung eine wesentliche Rolle bei der Belastungsvermeidung. Hierbei geht es zum Einen um die Verwendung körper- und bewegungsgerechten Mobiliars und zum Anderen um die Beachtung von Grundsätzen körpergerechten Arbeitens (zum Beispiel rückengerechtes Heben und Tragen, Rücken gerade halten). Spezielle Weiterbildungen zur Vermeidung wirbelsäulenschädigender Bewegungen dienen zum Lernen und Üben. Eine weitere Möglichkeit ist das Schaffen von Räumen für Entspannungsübungen. Je nach Bedarf sollte ein Erzieher das Angebot haben, sich zurückziehen zu können, um zum Beispiel Autogenes Training oder Progressive Muskelentspannung zu praktizieren. Stress- und Selbstmanagementkonzepte bringen Struktur in persönliche Abläufe und helfen so beim gesunden Umgang mit den eigenen Ressourcen (vgl. [www.gew-berlin.de/documents\\_publik/040510\\_Belastung\\_Erz.pdf](http://www.gew-berlin.de/documents_publik/040510_Belastung_Erz.pdf)).

## **5 Fazit**

Stress und Belastung sind individuell beeinflussbar. Wichtig dabei ist, dies persönlich zu erkennen und gezielt zu agieren. Dies kann zum Teil großen Mut erfordern.

Einen Schwerpunkt der Arbeit bilden diese individuellen Ansätze. Weitere wichtige Parameter, wie der arbeitspolitische Wille, gesetzliche Grundlagen (Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) sowie Prävention durch den Arbeitgeber konnten wegen des begrenzten Umfangs nur bedingt berücksichtigt werden. Interessant war die Vielfalt der existierenden Studien. Dies könnte vermuten lassen, dass die Problematik und deren Konsequenzen unseren Politikern nicht unbekannt sein sollten.

Ebenso wird mehrfach belegt, dass älter werdende Erzieherinnen einen zahlenmäßig hohen Anteil und somit eine wichtige sozialpolitische Ressource darstellen. Deshalb ist es von grundlegender Bedeutung, diesen Personenkreis zu entlasten (z.B. Reduzierung der Kinderzahl pro Gruppe), zu unterstützen (z.B. verträgliche Altersregelungen), zu bilden (z.B. Stressprävention) sowie zu achten (z.B. adäquate Entlohnung).

## **Literaturverzeichnis**

- Athenstaedt, Ursula, Alfermann, Dorothee (2011): Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung. 1. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Böhnisch, Lothar (2008): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. 5. Aufl. Weinheim und München: Juventa.
- Buffaloe, Renate (1998): Mädels, laßt die Flügel wachsen. Wie Frauen Stress und Krisen meistern. Berlin: Gesundheit
- Eppel, Heidi (2007): Stress als Risiko und Chance. Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen. 1. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Fischer, Manfred, Fischer, Ulrike (1990): Wohnortwechsel und Verlust der Ortsidentität als nicht-normative Lebenskrisen. In: Filipp, Sigrun-Heide (Hg.). Kritische Lebensereignisse, S. 139-153. 2. Aufl. München: Psychologie Verlags Union.
- Fontana, David (1989): Mit dem Stress leben. 1. Aufl. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
- Greve, Werner (2008): Bewältigung und Entwicklung. In: Oerter, Rolf, Montada, Leo (Hg.). Entwicklungspsychologie, S. 910-926. 6. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Lindenberger, Uhlmann, Schäfer, Sabine (2008): Erwachsenenalter und Alter. In: Oerter, Rolf, Montada, Leo (Hg.). Entwicklungspsychologie, S. 366-408. 6. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.

- Litzcke, Sven, Schuh, Horst, Pletke, Mathias (2013): Stress, Mobbing und Burnout am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck-Belastungen im Beruf meistern- Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen. 6. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Oerter, Rolf, Montada, Leo (2008): Gossar. In: Oerter, Rolf, Montada, Leo (Hg.). Entwicklungspsychologie, S. 957-976. 6. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Olbrich, Erhardt (1990): Normative Übergänge im menschlichen Lebenslauf: Entwicklungskrisen oder Herausforderungen?. In: Filipp, Sigrun-Heide (Hg.). Kritische Lebensereignisse, S. 123-138. 2. Aufl. München: Psychologie Verlags Union.
- Saup, Winfried (1988): Die Bewältigung von Anforderungen und Belastungen im höheren Erwachsenenalter. In: Brüderl, Leokadia (Hg.). Belastende Lebenssituationen. Untersuchungen zur Bewältigungs- und Entwicklungsforschung, S. 125-139. Weinheim und München: Juventa.
- Schwarz, Gerhardt (1995): Konflikt-Management. Sechs Grundmodelle der Konfliktlösung. 2. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Seifke-Krenke, Inge (2008): Gesundheit als aktiver Gestaltungsprozess im Menschlichen Lebenslauf. In: Oerter, Rolf, Montada, Leo (Hg.). Entwicklungspsychologie, S. 822-836. 6. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz
- Berger, Judith, Niemann, Desiree, Nolting, Hans-Dieter, Schiffhorst, Guido, Genz, Hartmut O., Kordt, Martin (2000): Arbeitsbedingungen und Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse des BGW-DAK Stress-Monitorings. S. 9-35.  
[http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-Stressmonitoring\\_Erzieherinnen.pdf](http://www.people.f3htw-berlin.de/Professoren/Pruempe/instrumente/KFZA-BGW-DAK-Stressmonitoring_Erzieherinnen.pdf). verfügbar am 23.10.2013

- Fuchs, Tanja, Trischler, Falko (2008): Arbeitsqualität aus Sicht von Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. S.22-S.34.  
[http://www.chancen-foerdern.de/w/files/chancen\\_foerdern\\_arbeitspapier\\_erzieherinnen\\_24112008.pdf](http://www.chancen-foerdern.de/w/files/chancen_foerdern_arbeitspapier_erzieherinnen_24112008.pdf). verfügbar am 28.10.2013
- GEW: (2010): Zusammenfassende Darstellung der Belastungen, der Ressourcen und der Gesundheit bei Erzieherinnen.  
[http://gew-berlin.de/documents\\_public/040510\\_Belastung\\_Erz.pdf](http://gew-berlin.de/documents_public/040510_Belastung_Erz.pdf). verfügbar am 24.10.2013
- Khan, Attiya (2006): Berufliche Belastungsfaktoren in Kitas - Aktueller Erkenntnisstand zur Gesundheit der Erzieherinnen. S.2-15.  
<http://www.rpi-loccum.de/download/khan.pdf>. verfügbar am 25.10.2013
- Knaack, Kirsten (ohne Angabe): Frauenarbeit in der DDR. [http://www.frauenarbeit\\_in\\_der\\_DDR.htm](http://www.frauenarbeit_in_der_DDR.htm). verfügbar am 30.10.2013
- Ländermonitor (2012): Pädagogisches Personal in KiTas – Altersstruktur.  
[http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms\\_bst\\_dms\\_36260\\_36261\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_36260_36261_2.pdf). verfügbar am 30.10.2013
- Destatis (2011): Nur 3,5 % der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sind männlich. [http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2011/PD11\\_015\\_p002.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2011/PD11_015_p002.html). verfügbar am 12.11.13
- Maiwald, Anett (2006): Die Kindergärtnerinnenausbildung in der DDR. Zur berufssoziologischen Rekonstruktion einer Berufspersönlichkeit. S. 157- 174.  
[http://www.hof.uni-halle.de/jurnal/texte/06\\_2/Maiwald\\_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/jurnal/texte/06_2/Maiwald_Kindergaertnerinnenausbildung.pdf). verfügbar am 23.10.2013

## Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Kuhschnappel, Roßwein, Lichtenstein, den 03.01.2014

Mandy Hammer